

Bleiberecht in der Gastro-Küche

Jacqueline Kalbermatter

DIFFERENZEN

Seismo

Jacqueline Kalbermatter

Bleiberecht in der Gastro-Küche

Migrationspolitische Regulierungen und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus

«Differenzen»

Brennpunkte dieser Publikationsreihe sind Differenzen, wie sie sich in unterschiedlichen Perspektiven, Ideologien oder empirischen Befunden manifestieren. **«Differenzen»** bietet ein Forum für aktuelle sozialwissenschaftliche Beiträge. Zum einen enthält die Reihe Sammelbände mit Beiträgen renommierter WissenschafterInnen, die im Rahmen von thematischen Vortragsreihen des Fachbereichs Soziologie, Sozialpolitik, Sozialarbeit der Universität Fribourg präsentiert wurden. Zum andern erscheinen Monographien, bei denen soziale Differenzierung, Ungleichheiten und Konflikte sowie deren Bearbeitung im Zentrum stehen.
Die Reihe «Differenzen» wird von *Monica Budowski* und *Michael Nollert* von der Universität Fribourg, deutschsprachiger Lehrstuhl des Studienbereichs Soziologie, Sozialpolitik, Sozialarbeit herausgegeben.

Jacqueline Kalbermatter

Bleiberecht in der Gastro-Küche

Migrationspolitische Regulierungen und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus

D i f f e r e n z e n



Publiziert mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und des Bereichs Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit der Universität Freiburg (CH). Der Schweizerische Nationalfonds finanzierte das Forschungsprojekt «Migrationsregime und Arbeitsmarkt: Zu den Arbeitsbedingungen von Personen aus dem Asylbereich im Niedriglohnbereich am Beispiel der Gastronomie» (SNF 10001A_166145), im Rahmen dessen die Dissertation entstand.

Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde an der Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg in der Schweiz. Genehmigt von der Philosophischen Fakultät auf Antrag von Frau Prof. Dr. Monica Budowski (1. Gutachterin), Herrn Prof. Dr. Ulrich Brinkmann (2. Gutachter) und Herrn PD Dr. Peter Streckeisen (3. Gutachter). Freiburg, den 09. März 2018. Prof. Dr. Bernadette Charlier, Dekanin.

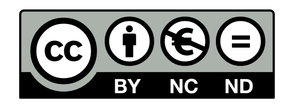
Publiziert von

Seismo Verlag AG
Hirschengraben 20, CH-8001 Zürich
E-Mail : buch@seismoverlag.ch
http ://www.seismoverlag.ch

ISBN 978-3-03777-208-9 (Print)

ISBN 978-3-03777-734-3 (PDF)

DOI 10.33058/seismo.30734



Umschlag: Gregg Skerman, Zürich

Inhalt

Vorwort

Themen der Migration, politische Debatten zu scheinbar oder tatsächlich notwendigen Unterscheidungen zwischen «echten» und «Wirtschaftsflüchtlingen», die Art der Integration von Flüchtlingen und Asylsuchenden in den Arbeitsmarkt, all das sind politisch sensible und polarisierende Themen. Nur selten wird dabei die Perspektive der Flüchtlinge und Asylsuchenden selbst thematisiert. Das vorliegende Buch nimmt nun diese Perspektive ein und geht nicht nur der Frage nach den Arbeitsbedingungen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus sowie ihren Ursachen nach, sondern fokussiert vorab auf die Konstitution der spezifischen «Qualität der Arbeitskraft» von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Dieser Fokus ermöglicht es, den Zusammenhang bzw. die Wechselwirkung zwischen Aufenthaltsstatus und Arbeitsverhältnis zu analysieren, und bietet somit den Hintergrund für die Interpretation der Arbeitsbedingungen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Jacqueline Kalbermatter lenkt den Blick auf unterschiedliche, kaum verbundene öffentliche und wissenschaftliche Debatten: Sie argumentiert, dass migrationspolitische bzw. asylpolitische, sozialpolitische und arbeitsmarktpolitische Regulierungen im Zusammenspiel eine enorme Wucht für Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Personengruppe entwickeln.

Diese Regulierungen untersucht sie konkret am Kristallisationspunkt «Arbeitskraft» von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus, die in der Gastronomie arbeiten. Ironisch spricht die Autorin in diesem Zusammenhang vom «Bleiberecht in der Gastro-Küche». Wie beschreiben Unternehmer_innen die «ideale» Arbeitskraft für Küche und Back Office? Welche Legitimationsfiguren für die Anstellung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus gibt es? Welchen Handlungsspielraum haben geflüchtete Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen, die diese anstellen, und was bedeutet dies für die Lebensqualität der Betroffenen? Die Autorin zeigt im Detail auf, was die Wechselwirkungen von Migrationspolitik, Sozialpolitik, Arbeitsmarktpolitik und betrieblicher Praxis für die betroffenen geflüchteten Arbeitnehmer_innen und die Arbeitgeber_innen bedeuten.

Es ist ausgesprochen originell und innovativ, die Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Kristallisationspunkt von migrationspolitischen und arbeits(kraft)politischen Auseinandersetzungen zu lesen. Vorliegende Arbeit deckt damit dahinterliegende Strukturen im Alltag auf. Jacqueline Kalbermatter greift gekonnt und sinnvoll auf das Konzept der Migrationsregime und der differentiellen Inklusion (nach Mezzadra und Neilson, 2013) zurück: Diese ermöglichen es, Stratifizierungsprozesse sichtbar zu machen, die entlang der Grenzen von Kapital- und politischen

Machtverhältnissen geschaffen werden. «Grenzen» werden als Orte sozialer Aushandlungen bzw. Auseinandersetzungen verstanden. Die Charakteristika der spezifischen Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus werden mithilfe des antagonistischen Verhältnisses zwischen Unternehmer_in und Arbeiter_in herausgearbeitet. Dabei werden auch die rassistischen und hierarchischen Verhältnisse berücksichtigt. Empirisch fokussiert die Autorin auf Aushandlungen und Grenzziehungen zwischen Personen auf gleicher wie unterschiedlicher hierarchischer Position im Betrieb, also zwischen Peers wie zwischen unter- und übergeordneten Personen, die immer auch in einen migrations-, arbeits(kraft)politischen und sozialpolitischen Kontext gesetzt werden.

Jacqueline Kalbermatter hat mit ihrer Arbeit eine besondere Perspektive auf ein politisch sensibles und spannungsreiches Feld eröffnet. Analysen dieser Art stehen immer in der Gefahr, die Personengruppen, die sie untersuchen, in ein schlechtes Licht zu rücken oder diese sogar zu gefährden. Es gelingt der Autorin aber ausgezeichnet, die Arbeitsbedingungen zu verstehen und zu analysieren, ohne die untersuchte Personengruppe zu entblössen. Sie zeigt zudem, dass diese Arbeitsbedingungen im betrieblichen Alltag durch Arbeitgebende wie -nehmende reproduziert werden. Die Mechanismen dieser Reproduktion von Arbeitsbedingungen liegen in der Naturalisierung und Kulturalisierung der spezifischen Eigenschaften von Geflüchteten, also simplifizierenden Zuschreibungen auf der Basis von Vorurteilen.

Die spezifische, durch Aufenthaltsstatus und Arbeitsverhältnisse hervorgebrachte Arbeits- und Lebenssituation der Betroffenen erzwingt nicht existenzsichernde und/oder den Alltag zeitlich dominierende Bedingungen, die einerseits beschränkend wirken, andererseits aber durch vielerlei Alltagspraxen geformt werden. Die der Funktion und Tätigkeit zugeschriebenen notwendigen Eigenschaften werden den Arbeiter_innen oftmals qua Herkunft als «natürlich» zugeschrieben und mit bestimmten kulturellen Eigenschaften verknüpft. Jacqueline Kalbermatter findet drei Legitimationsfiguren für die Anstellung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in den untersten hierarchischen Rängen: «Integration», «Win-Win»-Situation, «Entwicklungsarbeit» (bzw. «gescheiterte Entwicklungsarbeit»). Die Arbeitsbedingungen bzw. der Möglichkeitsrahmen für Handlungen und die daraus resultierenden Unsicherheiten, werden stark vom unterschiedlichen Aufenthaltsstatus bestimmt. Der Tätigkeitsbereich, in dem Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus in den untersten hierarchischen Rängen angestellt werden, ist charakterisiert durch die soziale Ausdifferenzierung entlang Aufenthaltsstatus und geografischer Herkunft innerhalb derselben (arbeitsteiligen) Funktion im Betrieb. Besonders deutlich sticht hervor, welche Lebensqualitätseinbussen geflüchtete

Arbeitnehmende erleben infolge der Unsicherheiten ihrer Arbeit und ihres Aufenthaltsstatus.

Das vorliegende Buch, das im Rahmen des vom SNF finanzierten Forschungsprojektes «Migrationsregime und Arbeitsmarkt: Zu den Arbeitsbedingungen von Personen aus dem Asylbereich im Niedriglohnbereich am Beispiel der Gastronomie (10001A_166145)» entstand, zeigt eindringlich auf, wie eng Handlungen von Menschen und institutionelle Rahmenbedingungen – in diesem Fall die Organisationsform von Gastronomiebetrieben sowie migrationspolitische, sozialpolitische und arbeitmarktpolitische Bedingungen – miteinander verquickt sind. Ein besonderes Verdienst des Buches ist, dass es den Blick auf politische Debatten und Grenzverschiebungen generell schärft und dabei die Situation der betroffenen Menschen und deren Umgangsweisen und Möglichkeiten in den Mittelpunkt stellt.

8. Februar, 2019

Monica Budowski
Universität Fribourg

Sebastian Schief
Universität Fribourg

Dank

Eine Untersuchung ist stets ein kollektives Werk. Und sie bleibt es selbst dann, wenn die Voraussetzungen für eine Forschung auf ein individuelles Projekt zugeschnitten werden. Ich danke allen, die auf unterschiedliche Art und Weise zur Realisierung meines Projekts beigetragen haben:

Der Schweizerische Nationalfonds finanzierte die Durchführung meiner Untersuchung im Rahmen des Forschungsprojekts «Migrationsregime und Arbeitsmarkt: Zu den Arbeitsbedingungen von Personen aus dem Asylbereich im Niedriglohnbereich am Beispiel der Gastronomie» (SNF 10001A_166145).

Monica Budowski betreute diese Untersuchung als Dissertation und unterstützte die Durchführung meiner Forschung im Rahmen des Doktoratsprogramms PROWEL sowie des SNF-Forschungsprojekts. Ihre kritischen Beurteilungen und gehaltvollen Fragen haben die Studie vorangebracht. Als zusätzliche Gutachter haben Ulrich Brinkmann und Peter Streckeisen die Arbeit mit ihren scharfsinnigen Kommentaren und anregenden Lesearten bereichert. Sebastian Schief figurierte als Erstverantwortlicher des SNF-Forschungsprojekts. Seine kritischen Anmerkungen und gezielten Fragen bildeten wertvolle Anregungen für meine Arbeit.

Ohne die Bereitschaft der Arbeiter_innen und Unternehmer_innen, mir in Gesprächen ihre Explikationen in Bezug auf die Arbeit in gastronomischen Betrieben zu eröffnen und mir auf der Basis meiner teilnehmenden Beobachtung einen Einblick in ihren Arbeitsalltag zu gewähren, wäre diese Untersuchung nicht zustande gekommen. Mein grösster Respekt und Dank geht an die geflüchteten Arbeiter_innen, welche die Zeit und die Kraft gefunden haben, mir von ihrem Leben, ihrer Arbeit und ihrem alltäglichen Kampf um Grenzen zu erzählen.

Die Diskussionen im Rahmen des Doktoratsprogramms PROWEL haben mir verschiedene theoretische und methodologische Betrachtungsweisen auf meine Untersuchung eröffnet und diese somit bereichert. Insbesondere die Gespräche mit Matthias Schulz, Rebekka Sieber und Christoph Tschanz – die wir mit der Etablierung einer Forschungswerkstatt fortgeführt und vertieft haben – inspirierten meine Arbeit. Madeleine Scherrer hat mit ihren fundierten Reflexionen und fruchtbaren Kommentaren sowie dem Gegenlesen der Dissertation zum Gelingen dieses Projekts beigetragen.

Ohne die vielfältige und kreative Unterstützung meiner Familie und meiner Freund_innen hätte ich dieses Projekt nicht realisieren können.

1 Einleitung: Migrationsmanagement und die Etablierung der Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration»

Asyl und Arbeit sind zwei Bereiche, die augenscheinlich nicht nur in migrationspolitischen Kontexten, sondern auch in der Forschungslandschaft als nahezu zusammenhangslos nebeneinanderstehende oder gar sich gegenseitig widersprechende Sphären ihre Bearbeitung finden. Zurückgeführt werden kann dieser Umstand im Grunde genommen auf die Bestrebungen des Migrationsmanagements der Schweiz und der EU, die durch die Etablierung der Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration» die Grundbausteine für diese Trennung gleichsam selbst gelegt haben (vgl. Hess und Tsianos 2007). In diesem Sinne wird ein migrationspolitischer Bereich des «Asyls» überhaupt erst dadurch hervorgebracht, dass Migrationsbewegungen durch unterschiedliche Zulassungs- und Aufenthaltsbedingungen und in Abhängigkeit der geografischen Herkunft von Migrant_innen als «Flucht» oder «(Arbeits-)Migration» klassifiziert und dadurch gefiltert und verwaltet werden sollen. So hat sich in der Schweiz – und in Europa – ein politisches Projekt des Migrationsmanagements durchgesetzt, das mit der Etablierung einer Asylpolitik beabsichtigt, die Eigendynamik von Migrationsbewegungen aus sogenannten «Drittstaaten» unter anderem dadurch zu steuern und kontrollieren, dass «wahre Flüchtlinge» aus der Gruppe «eigentlicher Arbeitsmigrant_innen» selektiert werden sollen. In der rigiden Idee, dass es «wahre Flüchtlinge» aus der Gruppe von «Arbeitsmigrant_innen» herauszufiltern gelte und die praktische Umsetzung dieses Vorhabens einzig vom Einsatz «valider Messinstrumente» in administrativen Verfahrensabläufen abhängig sei, präsentieren sich ebendiese sozialen Differenzierungen als den Migrationsbewegungen selbst eingeschrieben. So scheint es, als ob es bei der migrationspolitischen Regulierung lediglich noch darum gehen würde, Migrant_innen entsprechend sorgfältig zu «sortieren», was dieses Migrationsmanagement als geradezu naturwüchsiges Phänomen in Erscheinung treten lässt. Die Idee des «Schutzes» und des «Asyls» affirmiert also stets auch eine Trennung von «legitimen» und «illegitimen» Gründen der Migration und dies in Abhängigkeit der geografischen Herkunft von Migrant_innen, wobei sich diese Trennung infolge der Bemühungen um ein Migrationsmanagement als Resultat sozialer Auseinandersetzungen im Migrationsregime durchgesetzt hat (vgl. Hess und Tsianos 2007; Müller, 2002b; Scherr und Inan 2017).

Durch die Etablierung asylpolitischer Regelungen werden Migrant_innen in eine Kategorie von Personen aus dem Asylbereich gefasst, die ihrerseits

einen unterschiedlichen Aufenthaltsstatus erhalten: Der aufenthaltsrechtlichen Kategorie *der Asylsuchenden* (*Ausweis N*) werden Migrant_innen zugeordnet, bei denen in einem Asylverfahren «validiert» werden soll, ob sie die dem Asylgesetz entsprechenden «Flüchtlingseigenschaften» erfüllen. *Abgewiesene Asylsuchende* haben im Asylverfahren einen «Wegweisungsentscheid» erhalten und müssen die Schweiz innerhalb einer vom Staatssekretariat für Migration festgelegten Ausreisefrist verlassen. Tun sie dies nicht, gilt ihr Aufenthalt in der Schweiz als *illegal*. Schliesslich werden Personen, die aus der Schweiz weggewiesen wurden, bei denen jedoch der Vollzug der Wegweisung unzulässig, unzumutbar oder unmöglich ist, der aufenthaltsrechtlichen Kategorie der *vorläufigen Aufnahme* (*Ausweis F*) zugeteilt. Obschon diese Aufenthaltsstatus unterschiedliche rechtliche Abstufungen beinhalten, die sich im Zuge der Aushandlungsprozesse im Migrationsregime immer wieder verschieben und neu konstituieren, haben sich institutionelle Kompromisse durchgesetzt, die im Wesentlichen auf die Exklusion der Rechte dieser Migrant_innen abzielen, die (noch) nicht der Kategorie der «wahren Flüchtlinge» zugewiesen werden.

Obgleich sich in der Asylpolitik institutionelle Kompromisse etabliert haben, in der die politische Bearbeitung der «Flucht» weitgehend von der Arbeit entkoppelt ist, flammen in der parlamentarischen Politik der Schweiz immer wieder Diskussionen darüber auf, wie Arbeitskräfte aus einer ohnehin stattfindenden Mobilität genutzt werden können und wie dies in Einklang zu bringen ist mit den Filterungsprozessen im Asylbereich. Während sich hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs von Asylsuchenden erhebliche Einschränkungen und bei abgewiesenen Asylsuchenden ein gänzliches Arbeitsverbot durchsetzen, haben sich die institutionellen Kompromisse bezüglich des Arbeitsmarktzugangs von vorläufig Aufgenommenen in den letzten Jahren immer wieder aufs Neue verschoben. Seit 2006 haben vorläufig aufgenommene Ausländer_innen freien Zugang zum Arbeitsmarkt: Zu jenem Zeitpunkt wurde das Prinzip des «Vorrangs» – das heisst, dass Schweizer_innen, Personen mit C-, B- und F-Ausweis sowie Personen, die Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben, der «Vorzug» bei Arbeitsstellen gebührt – für sie abgeschafft. Daraufhin galt auch für Unternehmer_innen, die beabsichtigten, vorläufig aufgenommene Ausländer_innen anzustellen, dass sie dazu ein Gesuch um Erteilung einer Arbeitsbewilligung bei den kantonalen Behörden einreichen müssen. Im Jahr 2014 führte die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative jedoch dazu, dass die institutionellen Kompromisse hinsichtlich der Regulierung von Migrationsbewegungen in Bezug auf ihre ökonomischen Verwertung – insbesondere im Niedriglohnbereich – verschoben wurden, da die Initiative unter anderem die Begrenzung der Migration von Arbeiter_innen aus europäischen Staaten vorsah. Im Zuge der

Aushandlungsprozesse um die Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative schlug der Bundesrat schliesslich im Jahr 2015 gemeinsam mit dem Entwurf zur neuen Ausländergesetzgebung verschiedene Begleitmassnahmen vor, die erlauben sollten, «das inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen» (Der Bundesrat 2015, 2). Diese Bestimmungen folgten vornehmlich dem Credo, die ökonomischen Verwertungsmöglichkeiten der Arbeitskraft von vorläufig Aufgenommenen für den Niedriglohnbereich zu optimieren (Staatssekretariat für Migration SEM 2017, 4). Am 16. Dezember 2016 beschloss das Parlament dann die Revision der Ausländergesetzgebung, wonach unter anderem die institutionellen Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt für vorläufig aufgenommene Ausländer_innen abgebaut werden sollten, indem die Sonderabgabe auf ihr Erwerbseinkommen[1] abgeschafft wird und anstelle des Bewilligungsverfahrens für ihre Beschäftigung ein Meldeverfahren tritt. Die Umsetzung der Gesetzesänderung wurde in zwei Paketen durchgeführt: Während die Gesetzesänderung über die Sonderabgabepflicht im ersten Paket bereits am 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist, gilt das Meldeverfahren mit der Inkraftsetzung des zweiten Pakets per 1. Januar 2019 mit der Umbenennung des «Bundesgesetzes über die Ausländerinnen und Ausländer» (AuG) in «Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration» (AIG). Demgegenüber wurde eine Motion (17.3270), die einem Vorschlag des Bundesrates zum Ersatz des Status der vorläufigen Aufnahme durch den Status der Schutzgewährung folgte, am 14. März 2018 vom Nationalrat abgelehnt. Stattdessen beschloss das Parlament am 12. Juni 2018 lediglich punktuelle Änderungen des Status der vorläufigen Aufnahme (Motion 18.3002). Damit wurde dem Bundesrat der Auftrag erteilt, einen Gesetzesentwurf mit Änderungen der vorläufigen Aufnahme vorzulegen, «um die höchsten Hürden für die Integration in den Arbeitsmarkt für Personen, die längerfristig in der Schweiz bleiben, zu beseitigen» (Motion 18.3002). Dabei sollen insbesondere die Änderung des Begriffs «vorläufige Aufnahme» sowie Erleichterungen beim Kantonswechsel zwecks Erwerbstätigkeit geprüft werden.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Asylpolitik auch Arbeitspolitik – oder genauer: Arbeitskraftpolitik – ist (Georgi 2016; Georgi et al. 2014), wenngleich die Etablierung der Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration» Gegenteiliges suggeriert. In diesem Sinne

1 Mit der sogenannten Sonderabgabe auf das Erwerbseinkommen mussten Asylsuchende und vorläufig aufgenommene Ausländer_innen, die über ein Arbeitsverhältnis verfügten, eine Abgabe von zehn Prozent ihres Bruttoeinkommens an den Bund leisten (nähere Ausführungen dazu finden sich in Kapitel 1.2 Rechtliche Grundlagen im Asylbereich).

sind Modifizierungen der Restriktionen hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs von Geflüchteten stets als Resultat von Kräfteverhältnissen innerhalb des Migrationsregimes zu verstehen. Innerhalb dessen wird nicht nur um die Regulierung von Migrationsbewegungen gerungen, sondern auch darum, wie das ökonomische Potenzial der Migration ausgeschöpft werden kann. Es wäre jedoch verfehlt, die asylpolitischen Regulierungen schlicht als Ergebnis dieser Aushandlungen hinsichtlich der politischen Bearbeitung des Asylbereichs in einem eigenständigen politisch-administrativen System betrachten zu wollen und somit bei einer Top-Down-Perspektive stehen zu bleiben. Denn es wird auch deutlich, dass sich Migrationsbewegungen durch das Migrationsmanagement im Asylbereich nicht vollständig kontrollieren lassen. Sie besitzen eine Eigendynamik, einen «Moment der Selbstständigkeit gegenüber politischen Massnahmen» (Andrijašević et al. 2005, 347) und fordern diese Mobilitätsordnung immer wieder aufs Neue heraus. In diesem Sinne sind das politische Projekt des Migrationsmanagements und die damit einhergehende Etablierung der Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration» mitunter als Reaktion darauf zu verstehen, dass Migrationsbewegungen über ebendiese Eigendynamik verfügen.

Die Bearbeitung von Asyl und Arbeit als zwei unterschiedliche Bereiche widerspiegelt sich in der Forschungslandschaft insofern, als Untersuchungen der arbeitsmarktlichen Situation – also der Frage, ob und unter welchen Bedingungen sie arbeiten – und der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten auf internationaler Ebene und in der Schweiz bislang marginalisiert bleiben. Während mehrere Studien die arbeitsmarktliche Situation von Asylsuchenden in der Schweiz zu Beginn der 2000er Jahre untersuchten, wurde dieser in den darauffolgenden Jahren wenig Beachtung geschenkt. Demgegenüber widmen sich die Forschungen in den letzten Jahren vornehmlich der arbeitsmarktlichen Situation von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen unter Berücksichtigung spezifischer staatlicher Arbeitsmarktmassnahmen, wobei sie insbesondere deren arbeitsmarktliche Einbindung in den Vordergrund rücken. Diese Studien verdeutlichen, dass sich die Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten in Niedriglohnsektoren und vornehmlich im Hotel- und Gastronomiebereich ansiedeln. Dabei zeichnet sich ihre Arbeit in der untersten betriebshierarchischen Position durch spezifische Bedingungen aus, die mit ihren Aufenthaltsstatus einherzugehen scheinen. Nahezu im Verborgenen bleiben in solchen Untersuchungen jedoch die Bedingungen, unter denen Geflüchtete Tag für Tag ihre Lohnarbeit in betrieblichen Arbeitsprozessen verrichten, und auch die innerbetrieblichen und migrationspolitischen Aushandlungen, Konflikte und Spannungen bleiben unbeleuchtet. Dabei geraten gerade ebenjene Konturen aus dem Blick, die überhaupt erst erlau-

ben, die Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang ihres Aufenthaltsstatus zu verstehen. Forschungen in der Schweiz und auf internationaler Ebene, welche die Unsicherheiten des Aufenthaltsstatus im Zusammenhang der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten analysieren, weisen zudem darauf hin, dass sich die mit dem Aufenthaltsstatus einhergehenden Stratifizierungsprozesse auf ihre Arbeitsverhältnisse niederschlagen. Unterbelichtet bleiben in den Forschungen innerbetriebliche Aushandlungsprozesse und Organisationsformen und folglich die Frage, wie soziale Differenzierungen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen in den Betrieben ausgehandelt werden.

Genau hier setzt die vorliegende Arbeit an. Sie untersucht die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben im Spiegel sozialer Verhältnisse. Die Forschung fokussiert auf Betriebe im Hotel- und Gastronomiebereich, da Studien aufzeigen, dass sich ihre Arbeitsverhältnisse insbesondere in dieser Branche ansiedeln. Bislang fehlen jedoch Forschungen, welche die Arbeitsbedingungen von Geflüchteten in ebendieser Branche vertieft betrachten. Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf den Kanton Bern, da die föderalistische Struktur der Schweiz mit einer kantonal unterschiedlichen Vollzugspraxis einhergeht. Die Vollzugsdelegation des Asylrechts liegt bei den Kantonen und ermöglicht einen flexiblen Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Vollzugspraxis im Asylbereich (Holzer et al. 2000; Schneider 1998; Wichmann et al. 2011).

In diesem Kapitel werde ich vorerst die Fragestellung ausdifferenzieren, die spezifischen Fragen der methodischen Vorgehensweise darstellen sowie erläutern, wie sich die vorliegende Schrift gliedert. Im Anschluss daran stelle ich die rechtlichen Grundlagen im Asylbereich dar, welche die Basis dafür bilden, die Nuancen der mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Stratifizierungsprozesse der Rechte in Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen aufzuspüren und so die Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus untersuchen zu können.

1.1 Fragestellung und Aufbau der Arbeit

Mit der Untersuchung der Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ist das Ziel verbunden, die aufenthaltsrechtlichen Kategorien vor dem Hintergrund betrieblicher Aushandlungsprozesse selbst zum Untersuchungsgegenstand zu machen und diese nicht als gegeben

vorauszusetzen (vgl. Fiedler et al. 2017, 12; S. Karakayali 2012, 265). Mit dem Konzept der differentiellen Inklusion nach Mezzadra und Neilson (2013) kann davon ausgegangen werden, dass sich Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Träger_innen von Arbeitskraft mit spezifischen Grenzen hinsichtlich ihres Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft konfrontiert sehen und sich diese sowohl auf ihre Arbeitskraft als auch auf die Konsumption im Arbeitsprozess niederschlägt (Mezzadra und Neilson 2013, 110). Dies bezeichne ich als besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Im Zentrum dieser Arbeit steht nun die Frage, wie sich die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus aufgrund der Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen in gastronomischen Betrieben konstituiert. In diesem Zusammenhang gehe ich der Frage nach, wie betriebliche Ordnungen in den gastronomischen Betrieben hergestellt werden und welche Rolle dabei die betrieblichen Organisationsformen sowie die Aushandlungsprozesse zwischen Arbeiter_innen und Unternehmer_innen und innerhalb der Arbeiter_innenschaft spielen. Zudem wird eruiert, welche Bedeutung dem Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen in diesem Zusammenhang zukommt. Schliesslich stellt sich die Frage, welche Arbeitsbedingungen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus vorzufinden sind.

Um diese Fragen zu beantworten, spanne ich in einer Art methodischer Übersetzungsarbeit ein imaginiertes soziales Feld auf, in dem die Perspektiven und Handlungen der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen sozialen Position in Beziehung zueinander gesetzt und miteinander konfrontiert werden. Dazu ziehe ich ein Datenerhebungsverfahren bei, das drei aufeinander aufbauende Erhebungsphasen mit je spezifischen Forschungszielen integriert:

In der *ersten Erhebungsetappe* führte ich problemzentrierte Interviews mit Akteur_innen der Staatlichkeit und der Ökonomie. Dies verfolgte zunächst nur das Ziel der Erschliessung des Forschungsfeldes sowie der Kontextualisierung der migrationspolitischen Regulierungen und der arbeitsmarktlichen Situation der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Demgegenüber bilden die beiden darauffolgenden Etappen den analytischen Kern der vorliegenden Untersuchung.

In der *zweiten Erhebungsetappe* eruierte ich in problemzentrierten Interviews die Perspektiven der Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben mit dem Ziel, sie in Relation zueinander zu setzen und vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse und Organisationsformen zu verstehen. Dies erlaubte es,

den Fragen nachzugehen, wie die betrieblichen Ordnungen in den gastronomischen Betrieben strukturiert sind, wie diese im Kontext der arbeitsteiligen Organisation sowie des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen zu verstehen sind und wie die betrieblichen Ordnungen reproduziert werden.

In der *dritten Erhebungsetappe* führte ich eine ethnografische Forschung in einem Betrieb durch mit dem Ziel, die Untersuchungsebene um die *Handlungsebene* sowie *Aushandlungsprozesse innerhalb der Arbeiter_innenschaft* zu erweitern. Im Zentrum dieser Erhebungsetappe stehen die Fragen, wie sich der Arbeitsprozess innerhalb der Betriebe gestaltet, wie Arbeiter_innen die betrieblichen Ordnungen im Arbeitsprozess aushandeln und in welchem Zusammenhang diese betrieblichen Ordnungen zum Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen stehen.

Diese forschungsperspektivische Ausrichtung und methodische Vorgehensweise erlauben es, die Etablierung der betrieblichen Ordnungen sowie die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Resultate des Zusammenwirkens und der Auseinandersetzungen der je unterschiedlichen Standpunkte der Akteur_innen zu untersuchen und somit die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus herauszuarbeiten.

Die forschungsperspektivische Ausrichtung von Untersuchungen, die für die vorliegende Arbeit von Relevanz sind, lassen sich in drei unterschiedliche Forschungsstränge zusammenfassen. In *Kapitel 2* stelle ich die Untersuchungsergebnisse dieser Forschungsstränge dar und diskutiere einerseits deren Anknüpfungspunkte für meine Untersuchung, andererseits ihre inhärenten Schwachstellen.

In *Kapitel 3* entwerfe ich auf der Basis der Konzeption des Migrationsregimes ein Theoriegerüst, das durch die Zusammenführung von arbeits- und migrationspolitischen Perspektiven zum Theoriegebäude der vorliegenden Arbeit verdichtet wird. Dieses Theoriegebäude erlaubt es, die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Kontext von sozialen Verhältnissen und Aushandlungsprozessen der betrieblichen Ordnungen im Arbeitsprozess zu analysieren.

In *Kapitel 4* erläutere ich die hier skizzierten Etappen des Datenerhebungsverfahrens eingehender und stelle die je spezifischen methodischen Erhebungsverfahren sowie Verfahren und Charakteristika der Fallauswahl dar. Daran anschliessend führe ich die methodische Vorgehensweise der

Dual Thematic Framework Analysis aus, die ich in Anlehnung an Ritchie et al. (2014) sowie Lofland et al. (2006) zur Analyse der Daten entworfen habe.

Kapitel 5 beinhaltet die Darstellung der Ergebnisse und gliedert sich in zwei Teilbereiche: Im ersten werden die Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ins Sozialgefüge der arbeitsteiligen Organisation eingerückt, der zweite stellt die Arbeitsbedingungen der geflüchteten Arbeiter_innen im Spiegel der jeweiligen Perspektiven der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen dar. Hier wird der Frage nachgegangen, inwiefern die Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in einer Art Teilauslagerung der Disziplinierung auf der Basis ihres Aufenthaltsstatus begründet liegt.

In *Kapitel 6* geht es darum, den Forschungsprozess der vorliegenden Untersuchung zu reflektieren und zu diskutieren, welche offenen Fragen sich daraus ergeben sowie die Ergebnisse in Konfrontation mit dem Theoriegebäude der vorliegenden Arbeit zu diskutieren und weiterzuentwickeln. Schliesslich wird dabei die Frage aufgeworfen, welche Rolle den migrations-/asylpolitischen Regulierungen im Zusammenhang der Regulierung der Arbeitskraftprobleme gastronomischer Betriebe – d. h. der Frage, wie solche Betriebe «passende» Arbeitskräfte mobilisieren können – zukommt.

1.2 Rechtliche Grundlagen im Asylbereich[2]

Wir haben gesehen, dass Migrant_innen auf der Basis eines Migrationsmanagements zur Filterung und Verwaltung von Migrationsbewegungen überhaupt erst in eine Kategorie von Personen aus dem Asylbereich gefasst und entsprechenden Aufenthaltsstatus zugeordnet werden. Im Folgenden stelle ich nun die aufenthaltsrechtlichen Kategorien der Asylsuchenden, der vorläufig Aufgenommenen und abgewiesenen Asylsuchenden sowie die damit einhergehenden Rechte hinsichtlich der Arbeit, sozialen Sicherung und Veränderung der aufenthaltsrechtlichen Situation dar. Es sei dabei in Erinnerung gerufen, dass diese Rechtsfiguren nicht als eigenständige und von gesellschaftlichen Auseinandersetzungen getrennte Ebene, sondern als rechtlich verankerte Kompromisse zu betrachten sind.

2 Die erwähnten rechtlichen Bestimmungen beziehen sich auf den Zeitraum der Datenerhebung zwischen 2014 und 2016. Danach traten am 1. Januar 2018 mit der Revision der Ausländergesetzgebung und am 1. März 2019 mit der Gesetzesrevision zur Beschleunigung der Asylverfahren Änderungen in Kraft.

Aufenthaltsrechtliche Kategorien

Personen, die ein Asylgesuch gestellt haben und im Asylverfahren stehen, werden der aufenthaltsrechtlichen Kategorie der *Asylsuchenden* zugeordnet, erhalten einen *N-Ausweis* und haben grundsätzlich ein Anwesenheitsrecht in der Schweiz. Im Asylverfahren soll geprüft werden, ob sie die dem Asylgesetz entsprechenden «Flüchtlingseigenschaften» erfüllen. In diesem Gesetz werden Flüchtlinge als Personen definiert, die «wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Anschauungen ernsthaften Nachteilen ausgesetzt sind oder begründete Furcht haben, solchen Nachteilen ausgesetzt zu werden» (Art. 3 Abs. 1 AsylG). Als ernsthafte Nachteile gelten gemäss dem Asylgesetz die Gefährdung des Leibes, des Lebens oder der Freiheit sowie Massnahmen, die einen unerträglichen psychischen Druck bewirken (Art. 3 Abs. 2 AsylG).

Die *vorläufige Aufnahme (Ausweis F)* ist eine «Ersatzmassnahme», die dann angewendet wird, wenn Personen aus der Schweiz weggewiesen wurden, aber sogenannte «Wegweisungsvollzugshindernisse» vorliegen. Unter «Wegweisung» versteht man «die Vollstreckungsverfügung, mit welcher die zuständige Behörde eine ausländische Person, die nicht (mehr) im Besitz einer ausländerrechtlichen Bewilligung ist, zum Verlassen der Schweiz auffordert» (Bolzli 2009, 192). In diesem Sinne erhalten Personen eine vorläufige Aufnahme, wenn der Vollzug der Wegweisung *unzulässig* (Verstoss gegen Völkerrecht), *unzumutbar* (konkrete Gefährdung der Person aufgrund von Krieg, Bürgerkrieg, allgemeiner Gewalt und medizinischer Notlage im Heimat- oder Herkunftsstaat) oder *unmöglich* ist (vollzugstechnische Gründe) (Art. 83 Abs. 1 AIG). Die rechtlichen Grundlagen zur aufenthaltsrechtlichen Kategorie der *vorläufigen Aufnahme* wurden 1986 gleichzeitig mit der damaligen Asylgesetzrevision im Bundesgesetz über den Aufenthalt und die Niederlassung der Ausländer (ANAG) verankert und in erster Linie hinsichtlich der Situation abgewiesener Asylsuchender entwickelt (Kamm et al. 2003, 20). In den meisten Fällen geht der vorläufigen Aufnahme ein Asylverfahren voraus. Grundsätzlich gilt jedoch, dass «Wegweisungsvollzugshindernisse» bei jedem/jeder «weggewiesenen Ausländer_in» vorgebracht werden können (Bolzli 2009, 194). Der Aufenthaltskanton stellt den Ausweis für vorläufig Aufgenommene für jeweils zwölf Monate aus (Art. 85 AIG). Ob die Voraussetzungen für die vorläufige Aufnahme noch gegeben sind, überprüft das Staatssekretariat für Migration in periodischen Abständen (Art. 84 Abs. 1 AIG). Sind die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, hebt diese behördliche Instanz die vorläufige Aufnahme auf und ordnet den «Vollzug der Weg- oder Ausweisung» an (Art. 84 Abs. 2 AIG). Bei dieser aufenthaltsrechtlichen Kategorie wird unterschieden zwischen vorläufig *aufgenommenen Ausländer_innen*

und *vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen*. Eine vorläufige Aufnahme wird Flüchtlingen dann erteilt, wenn sogenannte «Asylausschlussgründe» vorliegen (Art. 83 Abs. 8 AIG). Verweigert wird Flüchtlingen die Gewährung von Asyl bei «Asylunwürdigkeit» oder «subjektiven Nachfluchtgründen» (Art. 53, Art. 54 AsylG). Eine rechtliche Abstufung innerhalb der aufenthaltsrechtlichen Kategorie der vorläufigen Aufnahme ist insofern vorhanden, als für *vorläufig aufgenommene Flüchtlinge* (teilweise) andere Rechte gelten als für *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* – wie in den folgenden Unterkapiteln dargestellt wird.

Abgewiesene Asylsuchende haben in einem Asylverfahren einen «Wegweisungsentscheid» erhalten und müssen die Schweiz innerhalb einer vom Staatssekretariat für Migration festgelegten Ausreisefrist verlassen. Tun sie dies nicht, ist ihr Aufenthalt in der Schweiz illegal. Ihre Abschiebung kann jederzeit und ohne Vorwarnung durchgeführt werden (Art. 45 AsylG).

Zugang zum Arbeitsmarkt

Bis Ende Februar 2019 gilt für *Asylsuchende* in den ersten drei Monaten nach Einreichung ihres Asylgesuchs ein Arbeitsverbot, das um weitere drei Monate verlängert werden kann, wenn innerhalb dieser Zeit ein negativer erstinstanzlicher Asylentscheid vorliegt[3] (Art. 43 Abs. 1 AsylG, Stand am 1. Oktober 2016). Danach können sie einer Lohnarbeit nachgehen, wenn die «Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage es erlaubt» (Art. 52 Abs. 1 Bst. a VZAE) sowie wenn die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Art. 22 AIG). Unternehmer_innen, die beabsichtigen Asylsuchende zu beschäftigen, müssen ein Gesuch um Erhalt einer Arbeitsbewilligung einreichen und nachweisen, dass sie den sogenannten «Vorrang» eingehalten haben (Art. 21 AIG). Das bedeutet, dass Schweizer_innen, Personen mit C-, B- und F-Ausweis sowie Personen, die Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben, der «Vorzug» bei Arbeitsstellen gebührt. Unternehmer_innen im Kanton Bern müssen ein Gesuch um Erteilung einer Arbeitsbewilligung für Asylsuchende beim Migrationsdienst des Kantons Bern einreichen, eine Gebühr von 76 bis 100 Franken bezahlen – wobei der Erlass der anfallenden Gebühren beantragt werden kann – sowie die Einhaltung des «Vorrangs» nachweisen. Letzteres bewerkstelligen sie, indem sie eine Bestätigung des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums, dass die offene Stelle gemeldet wurde, sowie Kopien von

3 Seit der am 1. März 2019 in Kraft getretenen Gesetzesrevision zur Beschleunigung der Asylverfahren gilt ein Arbeitsverbot für Asylsuchende während des Aufenthalts in den Zentren des Bundes (Art. 43 Abs. 1 AsyG).

Inseraten beilegen. Darüber hinaus bedeutet die Zuweisung der Asylsuchenden an den Kanton Bern für jene auch, dass sie «in der Regel» nur im Kanton Bern von Unternehmen mit Sitz im Kanton Bern beschäftigt werden dürfen (Migrationsdienst des Kantons Bern o.J.a, 3–4).

Vorläufig Aufgenommene haben grundsätzlich freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Für *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* wurde der «Vorrang» mit den Änderungen in der Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer BVO (Art. 7 Abs. 3 BVO), die am 1. April 2006 in Kraft traten, abgeschafft. Auf Gesetzesstufe wurde der erleichterte Zugang zum Arbeitsmarkt mit der am 1. Januar 2007 in Kraft getretenen Änderung des Bundesgesetzes über den Aufenthalt und die Niederlassung der Ausländer (ANAG) festgelegt. Bis Ende 2018 galt für Unternehmer_innen, welche die Absicht hegten, *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* zu beschäftigen, die Regelung nach dem Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer, dass sie dazu ein Gesuch um Erteilung einer Arbeitsbewilligung einreichen mussten und kantonale Behörden diese unabhängig von der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage erteilen *konnten* (Art. 85 Abs. 6 AuG). Als Voraussetzung dazu galt die Einhaltung von orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen (Art. 22 AuG). Für *vorläufig aufgenommene Flüchtlinge* galt bis Ende 2018 die Bestimmung, dass ihnen eine Lohnarbeit sowie der Stellen- und Berufswechsel bewilligt wird (Art. 61 AsylG, Stand am 1. Oktober 2016). Auch hier galt als Voraussetzung, dass Unternehmer_innen ein Gesuch bei den kantonalen Behörden einreichen sowie dass die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Art. 22 AuG). Bezüglich der Gebühren für das Gesuch um Erhalt einer Arbeitsbewilligung galt für Personen mit F-Ausweis im Kanton Bern dasselbe wie für jene mit Ausweis N (Migrationsdienst des Kantons Bern o.J.b, 3). Diese Bewilligungspflicht für die Anstellung von *vorläufig aufgenommenen Ausländer_innen* und *vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen* wurde mit der Inkraftsetzung des Asylgesetzes am 1. Januar 2019 durch eine Meldepflicht ersetzt. Für sie gilt seither, dass sie in der gesamten Schweiz eine Erwerbstätigkeit ausüben können, sofern die orts-, berufs- und branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden (Art. 85*a* Abs. 1 AIG, Art. 61 AsylG, Art 22 AIG). Unternehmer_innen müssen die Aufnahme und die Beendigung ihrer Erwerbstätigkeit oder einen Stellenwechsel lediglich vorher den zuständigen kantonalen Behörden melden, indem sie Angaben zur Identität und dem Lohn der Arbeiter_in sowie der ausgeübten Tätigkeit und dem Arbeitsort mitteilen (Art. 85*a* AIG Abs. 2). Zudem müssen sie mit einer Erklärung bestätigen, dass sie die orts-, berufs- und branchenüblichen

Lohn- und Arbeitsbedingungen kennen und sich verpflichten diese einzuhalten (Art. 85*a* AIG Abs. 3).

Sowohl *Asylsuchende* als auch *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* müssen Sozialhilfe-, Ausreise- und Vollzugskosten sowie die Kosten des Rechtsmittelverfahrens – «soweit zumutbar» (Art. 85 Abs. 1 AsylG) – bis zehn Jahre nach der Entstehung des Rückerstattungsanspruchs bezahlen (Art. 85 Abs. 3 AsylG). Bis Ende 2017 galt die Regelung, dass sie eine sogenannte «Sonderabgabe» an den Bund leisten müssen, wenn sie über ein Arbeitsverhältnis verfügen (Art. 86 Abs.1 AsylG, Stand am 1. Oktober 2016). Die Sonderabgabepflicht von *Asylsuchenden* und *vorläufig aufgenommenen Ausländer_innen* endete damals, wenn der Betrag von 15 000 Franken erreicht war, spätestens aber zehn Jahre nach der erstmaligen Aufnahme einer Lohnarbeit. Bei *Asylsuchenden* endete diese, wenn sie eine Aufenthaltsbewilligung oder Asyl erhielten oder als Flüchtling vorläufig aufgenommen wurden. Bei *vorläufig aufgenommenen Ausländer_innen* endete die Sonderabgabepflicht bei Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung bzw. nach drei Jahren vorläufiger Aufnahme, spätestens jedoch sieben Jahre nach ihrer Einreise (Art. 10 AsylV 2, Stand am 1. März 2017). Die Arbeitsbewilligung war mit einer entsprechenden Auflage der kantonalen Behörden verbunden (Art. 86 Abs. 1 AsylG, Stand am 1. Oktober 2016). Unternehmer_innen mussten die Sonderabgabe direkt vom Lohneinkommen der Arbeiter_innen abziehen und dem Bund überweisen (Art. 86 Abs. 2 AsylG, Stand am 1. Oktober 2016). Mit der Inkraftsetzung der Gesetzesänderung über die Sonderabgabepflicht am 1. Januar 2018 wurde die Sonderabgabe auf *Erwerbseinkommen* für *Asylsuchende* und *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* abgeschafft. Demgegenüber galt diese Sonderabgabepflicht nicht für *vorläufig aufgenommene Flüchtlinge*. Weiterhin bestehen bleibt für (*abgewiesene*) *Asylsuchende* und *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* jedoch die Sonderabgabepflicht auf *Vermögenswerte* (Art. 86 AsylG). Diese beginnt ab der Einreichung des Asylgesuchs bzw. ab dem Entscheid über die vorläufige Aufnahme und endet, wenn der Betrag von 15 000 Franken erreicht ist, spätestens aber zehn Jahre nach der Einreise in die Schweiz oder bei Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung oder wenn Asylsuchende Asyl erhalten oder als Flüchtlinge vorläufig aufgenommen werden (Art. 10 AsylV 2).

Abgewiesene Asylsuchende unterliegen nach der vom Staatssekretariat für Migration festgelegten Ausreisefrist einem Arbeitsverbot (Art. 43 Abs. 2 AsylG).

Soziale Sicherung

Die Ausrichtung der *Sozialhilfe* regeln die Kantone und sie ist entsprechend im kantonalen Recht festgelegt. Die Höhe der Unterstützungsleistungen von «Asylsozialhilfe» für *Asylsuchende* und *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* (mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als sieben Jahren) werden im Kanton Bern nicht nach den Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) bemessen. Die Leistungen der «Asylsozialhilfe» liegen rund 48 Prozent unter der kommunalen Sozialhilfe (Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen 2016a, 2). Demgegenüber gelten die SKOS-Richtlinien für *vorläufig aufgenommene Flüchtlinge* sowie für *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* mit einer Aufenthaltsdauer von mehr als sieben Jahren.

Das Staatssekretariat für Migration weist *Asylsuchende* nach einem Verteilschlüssel den Kantonen zu (Art. 27 AsylG). Eine Beschwerde gegen die Zuweisung kann nur mit dem Anspruch auf Einheit der Familie oder schwerwiegender Gefährdung der asylsuchenden Person oder anderer Personen begründet werden. Das Staatssekretariat für Migration verfügt einen Kantonswechsel nur unter diesen Bedingungen und bei Zustimmung beider Kantone (Art. 27 Abs. 3 AsylG; Art. 22 Abs. 2 AsylV 1). Asylsuchende können vom Staatssekretariat für Migration oder von kantonalen Behörden einem Aufenthaltsort sowie einer Unterkunft zugeordnet werden, wobei es sich dabei insbesondere um «Kollektivunterkünfte» handelt (Art. 28 AsylG).

Vorläufig Aufgenommene bleiben in dem Kanton, dem sie als Asylsuchende zugewiesen wurden (Art. 85 Abs. 2 AIG). Innerhalb des Kantons können sie ihren Wohnsitz frei wählen (Art. 85 Abs. 5 AIG). Einschränkungen bestehen bei *vorläufig aufgenommenen Ausländer_innen*, die Sozialhilfe beziehen, insofern, als kantonale Behörden ihnen in diesen Fällen einen Wohnort oder eine Unterkunft zuweisen können (Art. 85 Abs. 5 AIG). *Vorläufig aufgenommene Ausländer_innen* können beim Staatssekretariat für Migration ein Gesuch um einen Kantonswechsel einreichen, welches nach Anhörung der betroffenen Kantone über das Gesuch entscheidet, wobei ein Entscheid über den Kantonswechsel nur wegen Verletzung des Grundsatzes der Einheit der Familie oder bei schwerwiegender Gefährdung angefochten werden kann (Art. 85 Abs. 3, Abs. 4 AIG; Art. 22 Abs. 2 AsylV 1). Demgegenüber können *vorläufig aufgenommene Flüchtlinge* den Kanton wechseln (Art. 37 Abs. 3 AIG; Art. 58 AsylG). Ein Kantonswechsel kann dann widerrufen werden, wenn eine Person «im Bewilligungsverfahren falsche Angaben macht oder wesentliche Tatsachen verschwiegen hat», «sie zu einer längerfristigen Freiheitsstrafe oder einer strafrechtlichen Massnahme verurteilt wurde», die «öffentliche Sicherheit und Ordnung» gefährdet oder sie oder eine Person,

für die sie sorgen muss, «dauerhaft und erheblich auf Sozialhilfe angewiesen ist» (Art. 63 AIG).[4]

Abgewiesene Asylsuchende werden von der Sozialhilfe ausgeschlossen (Art. 82 Abs. 1 AsylG). Gemäss Artikel 12 der Schweizerischen Bundesverfassung, wonach eine Person, die «in Not gerät und nicht in der Lage ist, für sich zu sorgen», «Anspruch auf Hilfe und Betreuung und auf die Mittel, die für ein menschenwürdiges Dasein unerlässlich sind» hat, haben sie Anspruch auf «Nothilfe». Abgewiesene Asylsuchende werden in «Kollektivunterkünften» untergebracht, der Ansatz für die «Nothilfeunterstützung» liegt unter jenem Ansatz der Sozialhilfe für Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene und soll nach Möglichkeit in Form von Sachleistungen ausgerichtet werden (Art. 82 Abs. 4 AsylG). Für die Ausrichtung der Nothilfe gilt kantonales Recht (Art. 82 Abs. 1 AsylG). Der Kanton Bern richtet die «Nothilfeunterstützung» seit 2014 nicht mehr in Sachleistungen, sondern in Geldbeträgen (8 Franken pro Tag) aus (Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen 2016c, 2).

Asylsuchende und *abgewiesene Asylsuchende* haben keinen Anspruch auf *Familienzusammenführung*. *Vorläufig Aufgenommene* können Ehegatt_innen und ledige Kinder unter 18 Jahren frühestens drei Jahre nach Anordnung der vorläufigen Aufnahme «nachziehen». Voraussetzungen für diesen sogenannten «Familiennachzug» sind, dass «sie mit diesen zusammenwohnen», «eine bedarfsgerechte Wohnung vorhanden» ist und «die Familie nicht auf Sozialhilfe angewiesen ist» (Art. 85 Abs. 7 AIG). Mit der Inkraftsetzung des AIGs am 1. Januar 2019 wurden die Voraussetzungen zusätzlich erweitert. Neben den bereits im AuG geltenden Bestimmungen gilt neu zudem die Bedingung, dass die «nachgezogene» Person mit Ausnahme von ledigen Kindern unter 18 Jahren «sich in der am Wohnort gesprochenen Landessprache verständigen» kann (Art. 85 Abs. 7 Bst. d, Art. 85 Abs. 7ter AIG) oder sich zu einem Sprachförderungsangebot angemeldet hat (Art. 85 Abs. 7bis AIG). Abgewichen werden kann von den Voraussetzungen bei Behinderung, einer Krankheit oder einer anderen Einschränkung, «die zu einer wesentlichen Beeinträchtigung der Fähigkeit zum Spracherwerb führt» (Art. 85 Abs. 7ter, Art. 49*a* Abs. 2 AIG). Eine weitere Bedingung stellt neu zudem dar, dass die «nachgezogene Person» «keine jährlichen Ergänzungsleistungen nach dem ELG209 bezieht oder wegen des «Familiennachzugs» beziehen könnte» (Art. 85 Abs. 7 Bst. e AIG).

---

4 Seit 1. Januar 2018 kann ein Kantonswechsel zudem widerrufen werden, wenn «die Ausländerin oder der Ausländer in rechtsmissbräuchlicher Weise versucht hat, das Schweizer Bürgerrecht zu erschleichen» oder «ihr oder ihm dieses aufgrund einer rechtskräftigen Verfügung» entzogen worden ist (Art. 63 Abs. 1 Bst. d AIG).

Asylsuchenden sind *Reisen ausserhalb der Schweiz* grundsätzlich nicht erlaubt. In Ausnahmefällen können sie beim Staatssekretariat für Migration eine Genehmigung beantragen. Bei schwerer Krankheit oder Tod von Familienangehörigen oder zur Erledigung von wichtigen und unaufschiebbaren höchstpersönlichen Angelegenheiten sowie zum Zweck obligatorischer Schulreisen und der aktiven Teilnahme an Sport- oder Kultureisen ausserhalb der Schweiz können sie vom Staatssekretariat für Migration ein Reisedokument oder ein Rückreisevisum erhalten (Art. 9 RDV). Dabei entscheidet das Staatssekretariat für Migration über die Dauer der Reise (Art. 9 Abs. 2 RDV). Dasselbe gilt für *vorläufig aufgenommene Ausländer_innen*. Darüber hinaus können sie zudem ein Reisedokument oder ein Rückreisevisum von höchstens 30 Tagen pro Jahr aus humanitären Gründen oder aus anderen Gründen, frühestens drei Jahre nach Anordnung der vorläufigen Aufnahme, erhalten (Art. 9 Abs. 4 RDV). Demgegenüber können *vorläufig aufgenommene Flüchtlinge* einen «Reiseausweis für Flüchtlinge» beantragen, um ausserhalb der Schweiz reisen und wieder in die Schweiz einreisen zu können (Art. 59 Abs. 2 Bst. a AIG; Art. 3 Bst. a RDV).

Härtefallbewilligung

Asylsuchende, *vorläufig Aufgenommene* und *abgewiesene Asylsuchende*, die sich seit Einreichung des Asylgesuchs mindestens fünf Jahre in der Schweiz aufhalten und deren Aufenthaltsort den Behörden immer bekannt war, können ein Gesuch um Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung stellen (Art. 14 AsylG). Beim sogenannten «Härtefallgesuch» handelt es sich um eine «Einzelfallprüfung», welche die kantonalen Behörden vornehmen und das Gesuch bei einer Gutheissung dem Staatssekretariat für Migration zur Zustimmung der Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung weiterleiten (Art. 14 Abs. 2 AsylG). Eine Aufenthaltsbewilligung kann dann erteilt werden, wenn ein «schwerwiegender persönlicher Härtefall» vorliegt. Bei dieser Beurteilung galten bis Ende 2018 folgende Kriterien: die «Integration der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers», «die Respektierung der Rechtsordnung durch die Gesuchstellerin oder den Gesuchsteller», «die Familienverhältnisse, insbesondere der Zeitpunkt der Einschulung und die Dauer des Schulbesuchs der Kinder», «die finanziellen Verhältnisse sowie der Wille zur Teilhabe am Wirtschaftsleben und zum Erwerb von Bildung», «die Dauer der Anwesenheit in der Schweiz», «der Gesundheitszustand», «die Möglichkeiten für eine Wiedereingliederung im Herkunftsstaat» (Art. 31 VZAE, Stand am 1. Mai 2017). Seit dem 1. Januar 2019 werden die sogenannten «Integrationskriterien» zur «Beurteilung der Integration der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers» durch die zuständi-

gen Behörden im Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration» geregelt (Art. 58*a* Abs. 1 AIG). Neben den weiterhin bestehenden Kriterien in der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) wurden zwei Kriterien präzisiert: Die Bedingung der «Respektierung der Rechtsordnung durch die Gesuchstellerin oder den Gesuchsteller» (Art. 31 Abs. 1 Bst. b VZAE, Stand am 1. Mai 2017) wurde im AIG geändert in «die Beachtung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung» und «die Respektierung der Werte der Bundesverfassung». Zudem wurde die Bedingung «Wille zur Teilhabe am Wirtschaftsleben und zum Erwerb von Bildung» (Art. 31 Abs. 1 Bst. d VZAE, Stand am 1. Mai 2017) ersetzt durch «die Teilnahme am Wirtschaftsleben oder am Erwerb von Bildung» (Art. 58*a* Abs. 1 Bst. d). Schliesslich wurde im AIG ein weiteres Kriterium verankert: das Vorhandensein von «Sprachkompetenzen» (Art. 58*a* Abs. 1 Bst. c).

Obgleich bei «Härtefallgesuchen» jeweils eine «Einzelfallprüfung» durchgeführt wird, lassen sich gemäss der kirchlichen Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen (2016b, 3) in der Härtefallpraxis des Kantons Bern bestimmte Tendenzen hinsichtlich der Gutheissungen der Gesuche von *(abgewiesenen) Asylsuchenden* registrieren. Demgemäss gilt als Voraussetzung für die Gutheissung eines Gesuchs eine Sozialhilfeunabhängigkeit von mindestens einem Jahr vor der Einreichung des Gesuchs. Ausnahmen können bei vollzeitbeschäftigten *Working Poor*, bei teilzeitbeschäftigten alleinerziehenden Müttern und bei medizinisch ausgewiesener Arbeitsunfähigkeit gemacht werden. Der Kanton Bern verlangt eine markant höhere Mindestanwesenheitsdauer, die bei Alleinstehenden «in der Regel» zehn Jahre beträgt. Die Gesuchsteller_innen müssen ihre Identität offenlegen bzw. ein Identitätsdokument vorweisen. Verlangt werden zudem sprachliche Grundkenntnisse, die teilweise in persönlichen Gesprächen geprüft werden oder mit Sprachdiplomen (Niveau A2) nachzuweisen sind. Familiäre Verhältnisse sind insofern relevant, als der Aufenthalt von schulpflichtigen Kindern oder nahen Verwandten der Gesuchsteller_innen in der Schweiz ihre Chance auf den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung erhöht. Hinsichtlich der Respektierung der Rechtsordnung kann festgestellt werden, dass ein Gesuch gutgeheissen werden kann, liegen Strafbefehle der Gesuchsteller_innen vor – abhängig ist dies von der «Schwere» des Vergehens. Demgegenüber hat die Gutheissung eines Gesuchs kaum eine Chance, liegen Strafurteile gegen Gesuchsteller_innen vor. Sind Einträge im Betreibungsregister vorhanden, müssen Gesuchsteller_innen belegen, dass sie über keine weiteren Schulden verfügen.

Demgegenüber gilt für *vorläufig Aufgenommene*, die sich seit mehr als fünf Jahren in der Schweiz aufhalten, dass ihre Gesuche um die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung unter «Berücksichtigung der Integration, der familiären

Verhältnisse und der Zumutbarkeit einer Rückkehr in den Herkunftsstaat» von den kantonalen Behörden *vertieft geprüft werden müssen* (Art. 84 Abs. 5 AIG). In der Praxis wird bei der Härtefallprüfung neben der Voraussetzung eines fünfjährigen Aufenthalts «auch konsequent eine wirtschaftliche Selbstständigkeit verlangt» (Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen 2016b, 3). Gemäss der kirchlichen Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen (2016b, 3) hiess der Kanton Bern Härtefallgesuche von vorläufig Aufgenommenen «in der Regel» dann gut, wenn die Gesuchsteller_innen sich seit mindestens fünf Jahren in der Schweiz aufhalten und seit mindestens einem Jahr sozialhilfeunabhängig sind – Ausnahmefälle bilden alleinerziehende Mütter, bei denen keine vollständige Sozialhilfeunabhängigkeit verlangt wird, sondern «der Arbeits- oder Weiterbildungswille» genügt –, wenn sie «weitgehend integriert» sind, über keine Beitreibungen oder offene Schuldscheine verfügen, keine Vorstrafen haben und in keinem Strafverfahren sind, sich im Vollzugsprozess «kooperativ gezeigt haben», ihr Aufenthalt lückenlos bekannt war und sie ihre Identität offenlegen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Aufenthaltsstatus der *Asylsuchenden*, *vorläufig Aufgenommenen* und *abgewiesenen Asylsuchenden* unterschiedliche rechtliche Abstufungen beinhalten. In der vorliegenden Schrift gilt es aufzuzeigen, dass durch den Aufenthaltsstatus hervorgebrachte Stratifizierungsprozesse der Rechte zentral sind, um die Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen der Geflüchteten vertieft untersuchen zu können.

2 Zur Bedeutung der forschungsperspektivischen Ausrichtung: von der Einbindung in den Arbeitsmarkt zu den Arbeitsbedingungen von Geflüchteten

Die Untersuchung arbeitsmarktlicher Positionen und der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten ist in der Migrationsforschung auf internationaler Ebene und in der Schweiz bislang ein marginalisierter Bereich. Es dominieren Forschungen, die ihre Aufmerksamkeit im Wesentlichen auf die Frage der Einbindung ebendieser Gruppe in den Arbeitsmarkt richten, die mittels Querschnitts- bzw. Längsschnittanalysen der Arbeitsmarktbeteiligung sowie der Eruierung sogenannter «förderlicher» und «hinderlicher» Faktoren oder Evaluationen bestehender Massnahmen beantwortet werden soll. In diesem Forschungsstrang kann vornehmlich eine forschungsperspektivische Ausrichtung verortet werden, die sich auf die *Messung* der arbeitsmarktlichen Einbindung von Geflüchteten beschränkt, die gleichsam als Output des Migrationsmanagements verstanden und durch entsprechende Forschungsergebnisse korrigiert werden kann. Verschleiert wird hierbei einerseits, dass die aufenthaltsrechtlichen Regulierungen im Asylbereich als institutionelle Kompromisse Resultat von Aushandlungsprozessen unterschiedlicher Akteur_innen sind, und andererseits das politische Projekt des Migrationsmanagements mit rechtlichen Abstufungen einhergeht, die sich auf die Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten niederschlagen. Demgegenüber untersuchen Studien, die einem zweiten Forschungsstrang zugeordnet werden können, diese mit dem Aufenthaltsstatus von Geflüchteten einhergehenden Unsicherheiten in Zusammenhang mit ihrer arbeitsmarktlichen Situation und stellen dabei ihre Lebensrealitäten in den Vordergrund. Ein dritter Forschungsstrang schliesslich umfasst Studien, in denen der Blick auf hierarchische Ordnungen in gastronomischen Betrieben und die hier stattfindenden Aushandlungsprozesse hinsichtlich der geografischen Herkunft von Arbeiter_innen gerichtet ist. In diesem Kapitel stelle ich Untersuchungsergebnisse dieser drei Forschungsstränge dar, diskutiere diese im Hinblick auf ihre jeweilige forschungsperspektivische Ausrichtung sowie allfällige Leerstellen und thematisiere spezifische Anknüpfungspunkte für meine Untersuchung.

2.1 Die arbeitsmarktliche Situation von Geflüchteten

Forschungen zur arbeitsmarktlichen Situation von Geflüchteten in EU-Staaten, Nordamerika und Australien verweisen allesamt auf deren schwache

Einbindung in den Arbeitsmarkt im Vergleich zu Nationalstaatsangehörigen und Migrant_innen mit stabileren Aufenthaltsstatus, obgleich sich die asylpolitischen Regulierungen nach Nationalstaaten unterscheiden (z. B. Bevelander 2011; Bevelander und Lundh 2007; Bloch 2002, 2008; Lamba 2003; Renaud et al. 2003; Vroome und Tubergen 2010; Waxman 2001). Deutlich wird zudem, dass Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten vornehmlich im Niedriglohnsektor zu finden sind und dass diese Arbeiter_innen vergleichsweise häufig über Teilzeitstellen und befristete Arbeitsverträge verfügen (Bloch 2002; Colic-Peisker und Tilbury 2006; Connor 2010; Lamba 2003; Marston 2004; Vroome und Tubergen 2010). Gemeinsam ist den Forschungen, dass wohl die aufenthaltsrechtliche Regelung als mit ein Grund für die arbeitsmarktliche Situation von Geflüchteten betrachtet wird, Erklärungen dennoch vornehmlich auf der Individualebene stehenbleiben oder sich auf die Arbeitsmarktstruktur beschränken. Unterbelichtet bleiben jedoch die Zusammenhänge zwischen Stratifizierungsprozessen bezüglich des Aufenthaltsstatus, der Arbeit, der sozialen Sicherung und der arbeitsmarktlichen Situation von Geflüchteten sowie generell die Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse.

Für die Schweiz lässt sich feststellen, dass die arbeitsmarktliche Position von *Asylsuchenden* lediglich in Forschungen zu Beginn der 2000er Jahre untersucht wurde, nachfolgende Studien sich demgegenüber ausschliesslich auf die Situation von *vorläufig Aufgenommenen* und *anerkannten Flüchtlingen* konzentrieren. Erstere Forschungen verweisen darauf, dass die Einbindung von *vorläufig Aufgenommenen* (Ausweis F) und *Asylsuchenden* (Ausweis N) relativ schwach ist und sie auf dem Arbeitsmarkt somit eine marginale Rolle einnehmen (Kuster und Cavelti 2004; Piguet und Losa 2002; Piguet und Ravel 2002; Piguet und Wimmer 2000; Wimmer und Piguet 1998). So zeigen etwa Piguet und Ravel (2002, 33–34) in einer im Auftrag des Bundesamts für Flüchtlinge (heute: Staatssekretariat für Migration (SEM)) durchgeführten Studie zur Arbeitssituation von Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen für die Jahre 1996 bis 2000[5], dass der Bestand der beschäftigten Personen in diesem Zeitraum relativ konstant bleibt (1996:16 947 und 2000:14 442), obschon der Gesamtbestand der Geflüchteten schwankt. Ein differenzierteres Bild ergibt sich durch die Aufschlüsselung nach Aufenthaltsstatus: Während die Erwerbstätigenquote[6] für Asylsuchende (Anteil der Erwerbstätigen an allen potenziell Erwerbstätigen [Altersgruppe zwischen 15 bis 62 bei Frauen und 15 bis 65 bei Männern]) in diesem Zeitraum vergleichsmässig stabil bei

5 Die Analyse basiert auf Daten des automatisierten Personenregistratursystems AUPER des damaligen Bundesamts für Flüchtlinge.

6 Da die Quoten in den aufgeführten Untersuchungen unterschiedlich berechnet werden, ist die Berechnungsgrundlage jeweils in Klammern angegeben.

rund 20 Prozent liegt, ist jene der vorläufig Aufgenommenen relativ grossen Schwankungen unterworfen (tiefster Stand im September 1999 (27,1 Prozent) und höchster Stand im Dezember 2000 (52 Prozent)) (Piguet und Ravel 2002, 55–56).

Ein Blick auf die jährlich herausgegebenen Asylstatistiken des Staatssekretariats für Migration zeigt ein ähnliches Bild: In den letzten 20 Jahren kann hier ungeachtet der rechtlichen Änderungen und politischen Weichenstellungen hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs von Geflüchteten eine niedrige Einbindung der vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden registriert werden. Die jährliche Erwerbsquote (Anzahl der Erwerbstätigen in Prozent der Erwerbsfähigen (18- bis 65-Jährige)) der vorläufig Aufgenommenen bewegt sich im Zeitraum zwischen 1994 und 2018 (Stand jeweils am 31. Dezember) stets unter 50 Prozent – mit Ausnahme des Jahres 2000, in dem sie bei 54,8 Prozent liegt. Die Quote der Asylsuchenden ist noch tiefer: Während diese 1994 noch bei 36,8 Prozent liegt, sinkt sie kontinuierlich, erreicht 2015 mit 1,1 Prozent den tiefsten Stand und erfährt schliesslich wieder eine Zunahme: 2016 mit 2,5 Prozent, 2017 mit 4,9 Prozent und 2018 mit 7,7 Prozent (Staatssekretariat für Migration 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014a, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019). Obschon diese Quoten erste Hinweise für die schwache Einbindung von vorläufig Aufgenommenen und insbesondere Asylsuchenden in den Arbeitsmarkt liefern, handelt es sich dabei lediglich um Momentaufnahmen, anhand derer der Anteil der Lohnarbeiter_innen zu diesem Zeitpunkt eruiert wurde, die jedoch keine Rückschlüsse auf die Erwerbsbiografien erlauben.

2014 erschien erstmals eine Längsschnittstudie zur arbeitsmarktlichen Situation von Geflüchteten (Spadarotto et al.). Die Studie verfolgt das Ziel, im Auftrag des damaligen Bundesamts für Migration (BFM) zu ermitteln, weshalb die Erwerbstätigenquoten von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen «vergleichsweise sehr tief» sind (Spadarotto et al. 2014, 4). Auf der Basis von Daten der AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung), der Zentralen Ausgleichsstelle (ZAS) und des ZEMIS (Zentrales Migrationsinformationssystem) sowie Daten des BFM untersuchen sie die Erwerbsbiografien und sogenannten Integrationsverläufe von anerkannten Flüchtlingen, vorläufig Aufgenommenen und Personen mit einer Härtefall-Regelung in den ersten zehn Jahren nach der Einreichung ihres Asylgesuchs in der Schweiz (vierjährige Untersuchungskohorte von 1997 bis 2000). Während die durchschnittliche Erwerbstätigenquote (Anteil der Erwerbstätigen[7] an allen Personen im Alter

7 Berücksichtigt wurde nur Lohnarbeit, in der das Einkommen über dem Mindestbetrag der AHV liegt (2 300 CHF Einkommen pro Jahr und Arbeitgeber).

von 25 bis 50 Jahren) zwischen dem ersten und dem dritten Jahr nach Einreise bei allen drei Gruppen mit rund 20 Prozent ähnlich hoch liegt, unterscheidet sich diese in den darauffolgenden Jahren beträchtlich: Am Ende der zweiten Phase (drittes bis siebtes Jahr) ist die Erwerbstätigenquote der anerkannten Flüchtlinge und Personen mit einer Härtefall-Regelung mehr als doppelt so hoch als diejenige der vorläufig Aufgenommenen, die bei 20 Prozent verharrt. Der Unterschied der Erwerbstätigenquote zwischen den Gruppen vergrössert sich in der dritten Phase (siebtes bis zehntes Jahr) weiter, so dass diese bei den Personen mit einer Härtefall-Regelung auf 61 Prozent, bei den anerkannten Flüchtlingen auf 48 Prozent steigt und bei den vorläufig Aufgenommenen gerade einmal bei 25 Prozent stehenbleibt (Spadarotto et al. 2014, 20–23).

Konzentration der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten in Niedriglohnsektoren

Obschon diese Ergebnisse allesamt die schwache Einbindung in den Arbeitsmarkt von Asylsuchenden wie vorläufig Aufgenommenen verdeutlichen, kann verschiedenen Forschungen entnommen werden, dass sich ihre Arbeitsverhältnisse in bestimmten Branchen konzentrieren und ihnen hier somit eine gewisse Relevanz zukommt (Lindenmeyer et al. 2008; Piguet und Ravel 2002; Piguet und Wimmer 2000; Wimmer und Piguet 1998). So zeigt etwa die Studie von Lindenmeyer et al. (2008) zum möglichen unterschiedlichen «Erfolg» von Kantonen hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen, dass im Dezember 2006 36 Prozent aller vorläufig aufgenommenen Arbeiter_innen (N=5486) im Gastgewerbe und in der Hauswirtschaft tätig sind. Darauf folgen Arbeiten in der Reinigung, Gebäudewartung und Kleiderpflege (14 Prozent), in nicht bestimmten Berufen (14 Prozent), im Baugewerbe (6 Prozent) sowie übrige Berufe (5 Prozent), Büroberufe (4 Prozent), Metallherstellung, -bearbeitung und Maschinenbau (4 Prozent) und schliesslich andere (17 Prozent)[8] (Lindenmeyer et al., 2008:15–20). Bestätigt wird die bedeutende Funktion von Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen im Gastgewerbe und in der Hotellerie auch in der Studie von Piguet und Ravel (2002, 36): Im Dezember 2000 machen die 7 881 asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Arbeiter_innen 6,7 Prozent aller 118 000 beschäftigten Personen in dieser Branche aus. Demgegenüber beläuft sich der Anteil der Asylsuchenden und

8 Eine Unschärfe liegt hier bezüglich der unterschiedlichen Kategorien nicht definierter Berufe vor: Die Kategorie «übrige Berufe» umfasst Erwerbstätige ohne vorhandene Berufsangabe. Daneben wurden eine statistische Berufsgruppe «unbestimmte Berufe» sowie eine Kategorie «andere Berufe» gebildet (vgl. Lindenmeyer et al. 2008, 19–20).

vorläufig Aufgenommenen in der Industrie und im Baugewerbe sowie in der Landwirtschaft gerade mal auf 0,2 Prozent aller Arbeiter_innen.

Neben der Konzentration der Lohnarbeit von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden im Niedriglohnbereich des ersten Arbeitsmarkts, sind auch Integrationsprogramme vornehmlich auf Arbeiten in Niedriglohnbranchen ausgerichtet. Das Staatssekretariat für Migration fördert seit 2006 nicht nur die berufliche Integration von Flüchtlingen, sondern auch von vorläufig Aufgenommenen mit finanziellen Beiträgen für Integrationsprojekte. Für Letztere richtet der Bund den Kantonen seit 2008 zudem eine Integrationspauschale von 6 000 Franken pro Person aus, die der Förderung des Erwerbs einer Landessprache und der «beruflichen Integration» dienen soll (Art. 18. Abs. 1 VIntA). Seither wurden verschiedene Studien durchgeführt, in denen bestehende Massnahmen oder spezifische Projekte in einzelnen Kantonen evaluiert wurden (Efionayi-Mäder et al. 2009; Guggisberg et al. 2014; Kehl 2011; Kobi und Gehrig 2012; Kobi et al. 2012). Mehrere Untersuchungen weisen zudem auf die erheblichen kantonalen Differenzen der Vollzugspraxis im Asylbereich hin (Holzer et al. 2000; Spörndli et al. 1998; Wichmann et al. 2011).

Überdies ergründen zwei Untersuchungen die Einbindung in den Arbeitsmarkt von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Anschluss an die 2006 und 2007 vom Bund finanziell geförderten Projekte (Gutmann et al. 2007; Gutmann et al. 2008). Auf der Basis standardisierter Schlussberichte der einzelnen Projekte ermitteln die Autor_innen die arbeitsmarktliche Situation bis drei Monate nach Projektende. Auch in diesen Untersuchungen manifestiert sich eine deutliche Konzentration der Arbeitsverhältnisse in Niedriglohnbranchen: Im Jahr 2006 verfügen 40 Prozent der insgesamt 867 Projektteilnehmenden – darunter 750 vorläufig Aufgenommene und 117 Flüchtlinge – bis drei Monate nach Projektende über eine Arbeitsstelle. Dabei arbeiten 36 Prozent im Hotel- und Gastronomiebereich, 15 Prozent im Bereich Handwerk/Industrie, 13 Prozent im Baugewerbe, 10 Prozent in der Reinigungsbranche, 7 Prozent im Handel, je 6 Prozent in der Pflege und Logistik, 5 Prozent in sonstigen Branchen sowie 2 Prozent in der Landwirtschaft (Gutmann et al. 2007, 9–13). Im Folgejahr stehen 49 Prozent der 932 Teilnehmenden (765 vorläufig Aufgenommene und 167 Flüchtlinge) nach Projektende in einem Arbeitsverhältnis. Auch hier zeigt sich hinsichtlich der Verteilung nach Branchen ein eindeutiges Bild: Mit 32 Prozent besetzen auch in diesem Jahr die meisten Teilnehmer_innen eine Arbeitsstelle im Hotel- und Gastronomiebereich, gefolgt von Arbeiten in der Reinigung (17 Prozent) und im Bereich Handwerk/Industrie (15 Prozent) (Gutmann et al. 2008, 11–15).

Mit der Studie von Guggisberg et al. (2014) liegt auch für den Kanton Bern eine Evaluation der Integrationsangebote für vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge vor. Im Auftrag des Sozialamts der kantonalen Gesundheits- und Fürsorgedirektion soll diese den sogenannten «Integrationsstand» dieser Gruppen sowie die «Wirksamkeit» der Integrationsmassnahmen ermitteln (Guggisberg et al. 2014, 1). Guggisberg et al. (2014) untersuchen die arbeitsmarktliche Einbindung von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen in den ersten fünf bis sieben Jahren nach dem Asylentscheid, die Erwerbsquote im Kantonsvergleich sowie individuelle und strukturelle «Erfolgsfaktoren» und «Hindernisse» für eine sogenannte «erfolgreiche Integration». Diese Forschung basiert auf statistischen Analysen hinsichtlich kantonaler Unterschiede der Erwerbsquoten, einer Analyse der Inanspruchnahme von Integrationsangeboten von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen, die im Zeitraum von August bis Dezember 2010 einen Asylentscheid erhielten, sowie auf leitfadengestützten Einzel- und Gruppeninterviews mit Vertreter_innen von Sozialdiensten und Partnerorganisationen. Dabei stellen die Autor_innen fest, dass die auf der Grundlage von ZEMIS-Daten ermittelte Erwerbsquote (Anteil der Erwerbstätigen an allen potenziell Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren; berechnet für Personen mit Asylentscheid zwischen 2006 und 2012) der vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge, die in den Zuständigkeitsbereich des Kantons Bern fallen, tiefer liegt als der schweizerische Durchschnitt: So liegt die Erwerbsquote von vorläufig aufgenommenen Ausländer_innen bei 35 Prozent (Schweiz: 38 Prozent), von vorläufig aufgenommenen Flüchtlingen bei 33 Prozent (Schweiz: 39 Prozent) sowie von Flüchtlingen bei 18 Prozent (Schweiz: 21 Prozent). Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Quoten nach Asylentscheid-Kohorten (Anzahl Jahre nach Asylentscheid): Während die Erwerbsquote im Kanton Bern in den ersten drei bis vier Jahren nach dem Asylentscheid deutlich unterdurchschnittlich ist, lässt sich demgegenüber gegen Ende der Phase der Zuständigkeit durch den Kanton kaum mehr eine Differenz zum schweizerischen Durchschnitt ausmachen (Guggisberg et al. 2014, 4–5). Guggisberg et al. (2014, 4) begründen diese Beobachtung einerseits mit der strategischen Ausrichtung des Kantons auf eine sogenannte «nachhaltige Integration», die mit einer gezielten «Förderung» und «Qualifizierung» der Personen einhergeht und die Ziele der langfristigen Ablösung von der Sozialhilfe und der finanziellen Selbstständigkeit beinhaltet. Andererseits werden auf der Basis der Gespräche als mögliche Gründe für die tiefe Erwerbsquote fehlende Angebote der «beruflichen Integration» für sogenannte «bildungsferne Personen» sowie eine mangelnde «Förderung» während des Asylverfahrens angeführt. Die in allen Studien erkennbare Differenz zwischen vorläufig Aufgenommenen und

Asylsuchenden hinsichtlich ihrer arbeitsmarktlichen Einbindung lässt sich im Wesentlichen darauf zurückführen, dass bei Ersteren seit 2006 explizit das Ziel der arbeitsmarktlichen Integration verfolgt wird (vgl. Bundesamt für Migration 2007), bei Letzteren hingegen nicht, um ihre so genannte «Rückkehrfähigkeit» nicht zu gefährden. Hierbei lässt sich bezüglich der arbeitsmarktlichen Situation von Asylsuchenden ein Widerspruch zweier staatlicher Dispositive identifizieren: Einerseits soll die «Rückkehrfähigkeit» durch einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt aufrechterhalten, andererseits sollen Asylsuchende aus Kostengründen von der Sozialhilfe abgelöst werden. In der statistischen Analyse erweist sich die kantonale Erwerbslosenquote von Tiefqualifizierten (Personen im Alter von 25–39 Jahren; Datenbasis: SAKE 2010–2012) als einflussreichster Faktor. Sie hat einen signifikant negativen Einfluss auf die Erwerbsquote von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen und erklärt somit die durchschnittlich tiefere Erwerbsquote im Kanton Bern: Während die Erwerbslosenquote von Tiefqualifizierten im Kanton Bern bei 16,4 Prozent liegt, beträgt der gesamtschweizerische Durchschnitt 10,9 Prozent (Guggisberg et al. 2014, 6–10). Obschon damit die Vermutung einhergeht, dass Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene insbesondere in Niedriglohnbranchen arbeiten, nehmen die Autor_innen keine weiteren diesbezüglichen Untersuchungen vor. Dabei scheint der Begriff der «nachhaltigen Integration», mit dem Guggisberg et al. (2014) die Praxis des Kantons Bern bezüglich der arbeitsmarktlichen Situation von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen gegenüber andere Kantonen hervorheben, sich lediglich auf die Frage reduzieren zu lassen, ob Flüchtlinge oder vorläufig Aufgenommene über ein Arbeitsverhältnis verfügen oder nicht. Unberücksichtigt bleiben indessen das Arbeitspensum, die Arbeitsbedingungen und die soziale Sicherung. Obschon andere Forschungen zur arbeitsmarktlichen Einbindung von asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Arbeiter_innen verdeutlichen, dass ihre Arbeitsverhältnisse vornehmlich im Niedriglohnbereich angesiedelt sind, geben auch diese wenig Aufschluss über die Art und Qualität der Arbeitsverhältnisse (Gutmann et al. 2007; Gutmann et al. 2008; Lindenmeyer et al. 2008).

Charakteristika der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten

Einige Anhaltspunkte zu den Arbeitsbedingungen finden sich in der Längsschnittstudie von Spadaratto et al. (2014). Die Autor_innen untersuchen die Stabilität der Arbeitsverhältnisse von anerkannten Flüchtlingen, vorläufig Aufgenommenen und Personen mit einer Härtefall-Regelung, indem sie die Häufigkeit der Wechsel von der Arbeitslosigkeit in die Lohnarbeit und umgekehrt analysieren und die Lohnentwicklung im Zeitraum von zehn Jahren eruieren. Dabei stellen sie fest, dass es viele Wechsel gibt. So weisen 59 Prozent

aller Personen mindestens einen Wechsel in beide Richtungen auf, 16 Prozent wechseln von der Arbeitslosigkeit in die Lohnarbeit und bleiben während der Beobachtungsdauer erwerbstätig, 26 Prozent bleiben während der gesamten Beobachtungsperiode arbeitslos. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Wechsel von Personen, die im ersten Monat des fünften Jahres in der Schweiz über eine Arbeit verfügen (Beobachtungszeitraum: 5. bis 10. Jahr nach Einreise): Hier weisen 55 Prozent mehrere Wechsel auf, 34 Prozent verfügen bis zum Ende der Beobachtungsperiode über ein Arbeitsverhältnis und 11 Prozent geraten in die Arbeitslosigkeit und verharren hier während der gesamten Beobachtungsdauer (Spadarotto et al. 2014, 61–62). Ein Blick auf die Monatslöhne[9] zeigt einen ähnlichen Verlauf hinsichtlich der Lohnhöhe von anerkannten Flüchtlingen und Personen mit einer Härtefall-Regelung. Während sich die Löhne im ersten bis dritten Jahr positiv entwickeln, sinken sie im dritten bis siebten Jahr und steigen im siebten bis zehnten Jahr wieder an. Bei den Löhnen von vorläufig Aufgenommenen ist während der Beobachtungsperiode hingegen mehrheitlich ein Abwärtstrend festzustellen. Grundsätzlich lässt sich jedoch konstatieren, dass alle Personengruppen tiefe Löhne aufweisen: Während diese für anerkannte Flüchtlinge und Personen mit einer Härtefall-Regelung zwischen rund 2 000 und 3 000 Franken liegen, bewegen sich die Löhne von vorläufig Aufgenommenen von rund 2 000 in Richtung 1 000 Franken pro Monat. Auch hier bleibt jedoch das Arbeitspensum unberücksichtigt (dieses ist den AHV-Daten nicht zu entnehmen). Eine Veränderung des Einkommens kann entsprechend sowohl auf einer Variation des Lohns als auch des Arbeitspensums basieren (Spadarotto et al. 2014, 63).

Auf der Basis dieser Ergebnisse lässt sich dennoch festhalten, dass sich anerkannte Flüchtlinge, vorläufig Aufgenommene und Personen mit einer Härtefall-Regelung vornehmlich in instabilen und nicht existenzsichernden Arbeitsverhältnissen befinden. Bekräftigt wird diese Feststellung zudem durch ältere Analysen bezüglich der Fluktuation der Arbeitsverhältnisse von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden durch Piguet und Ravel (2002, 72–74). Sie untersuchen die Eintritte in den und Austritte aus dem Arbeitsmarkt jeweils am Anfang und am Ende einer dreimonatigen Periode zwischen März 1997 und Dezember 2000 und stellen fest, dass in jedem Trimester jeweils 7 bis 15 Prozent der Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen ein Arbeitsverhältnis eingehen und ebenso viele aus einem Arbeitsverhältnis austreten. Zudem steigt die Fluktuationsrate in diesem

9 Herangezogen wurde der monatliche Medianlohn innerhalb der Gruppen auf der Basis der AHV-Daten, welche die Löhne in einer Periode (Monat x bis y in einem bestimmten Jahr) umfassen, wodurch der durchschnittliche Monatslohn einer Person während dieser Periode berechnet werden konnte.

Zeitraum sukzessiv an. Auf der Basis dieser Ergebnisse resümieren Piguet und Ravel (2002, 73), dass Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene den Unternehmen als flexibel einsetzbare Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und begründen die hohe Fluktuation der Arbeitsverhältnisse einerseits mit ihrem unsicheren Aufenthaltsstatus und verweisen andererseits darauf, dass sich ihre Arbeitsverhältnisse in Branchen konzentrieren, in denen grundsätzlich eine hohe Fluktuation zu beobachten ist.

Hinweise zur Art der Arbeitsverhältnisse können wir einigen Studien entnehmen, die aufzeigen, dass vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende vornehmlich als ungelernte Arbeitskräfte eingesetzt werden. So ermitteln Piguet und Ravel (2002, 40), dass 85 Prozent aller arbeitenden Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen im Dezember 2000 als unqualifizierte Arbeiter_innen und 8 Prozent als Hilfsarbeiter_innen angestellt sind. Blicken wir auf Studien, in welchen die Perspektive der Unternehmer_innen Berücksichtigung findet, wird der Zusammenhang zwischen der Nachfrage nach unqualifizierten Arbeitskräften und dem aufenthaltsrechtlichen Status der Personen ersichtlich. Piguet und Losa (2002) befragten 1 300 Unternehmer_innen in der Schweiz zur Bedeutung von asylsuchenden und vorläufig aufgenommenen Arbeiter_innen und allgemein zu niedrig qualifizierten ausländischen Arbeitskräften und stellen fest, dass vorwiegend Unternehmer_innen in der Hotellerie und Gastronomie sowie in der Landwirtschaft Asylsuchende und vorläufig Aufgenommene rekrutieren. So beantworteten 50,8 Prozent der Unternehmer_innen in der Hotellerie und Gastronomie und 55,4 Prozent derjenigen in der Landwirtschaft die Frage «Si les requérant(e)s d'asile étaient plus nombreux/ses à offrir leurs services, en engageriez-vous davantage?» mit «Oui» (Piguet und Losa 2002, 32–33). Grundsätzlich nehmen Unternehmer_innen einen Mangel an niedrig qualifizierten Arbeitskräften wahr (Piguet und Losa 2002, 51). Auch die Studie von Kuster und Cavelti (2004) zu den Auswirkungen der ausländer- und asylrechtlichen Bestimmungen auf die Rekrutierungspraxis und die Personalkosten in der Hotellerie, im Baugewerbe und in den Spitälern in den Jahren 1998 und 1999 verweist darauf, dass Unternehmer_innen für bestimmte Arten von Arbeitsprozessen Arbeiter_innen mit einem spezifischen ausländer- oder asylrechtlichen Status rekrutieren. Demnach werden vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende in der Hotellerie vornehmlich als niedrig qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt, da die Rekrutierung von Arbeiter_innen mit den von ihnen favorisierten Aufenthaltsstatus (d. h. Schweizer_innen oder Migrant_innen mit ausländerrechtlichem Aufenthaltsstatus) für Unternehmer_innen ein mühevolles Unterfangen darstellt. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse scheint es wenig überraschend, dass Geflüchtete mithin ihre im Herkunftsland erwor-

benen Ausbildungstitel und Berufserfahrungen im Schweizer Arbeitsmarkt nicht geltend machen können und folglich in Niedriglohnbranchen arbeiten (Dahinden et al. 2004; Fibbi und Dahinden 2004). Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Untersuchung von Efionayi-Mäder und Piguet (1997) zu nationalen Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung von Asylsuchenden und vorläufig Aufgenommenen unter Berücksichtigung der Ausbildung, Berufserfahrung, beruflichen Laufbahn, Motivation, der sozialen Beziehungen und Migrationshintergründe. Diese Untersuchung wurde mittels teilstrukturierter Interviews mit Vertreter_innen von Behörden, Hilfswerken, Gewerkschaften und Vereinigungen (n=20), Unternehmer_innen (n=22), vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden (n=25) sowie einer standardisierten Befragung von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden (n=183) durchgeführt. Hier tritt zudem zutage, dass Unternehmer_innen in Niedriglohnbranchen ihr Augenmerk bei der Rekrutierung von ungelernten Arbeitskräften vorwiegend auf die Motivation richten, da für diese Arbeitsprozesse Ausbildungen offenkundig nicht erforderlich sind. Massgeblich sind dabei kulturalistische Zuschreibungen in Bezug auf die Nationalität der Arbeiter_innen: Als besonders motiviert betrachten die befragten Unternehmer_innen tamilische und türkische Arbeiter_innen, demgegenüber gelten Personen aus Ex-Jugoslawien als unzuverlässige Arbeiter_innen (Efionayi-Mäder und Piguet 1997, 80–85). Bei der Arbeitssuche von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden sind vornehmlich soziale Netzwerke von Bedeutung. So fanden knapp die Hälfte der vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden eine Arbeit über soziale Kontakte – insbesondere Personen aus demselben Herkunftsland scheinen hier eine zentrale Rolle einzunehmen (Efionayi-Mäder und Piguet 1997, 34–37).

Ein verstellter Blick: Messungen und Inventarisierungen in der Wissensproduktion

Aus den oben dargestellten Studien lassen sich vier wesentliche Erkenntnisse für die vorliegende Untersuchung ableiten: Obschon die arbeitsmarktliche Einbindung von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden grundsätzlich relativ schwach ist und ihre Arbeitsverhältnisse numerisch eine marginale Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen, wird *erstens* ersichtlich, dass sich diese auf Niedriglohnbranchen, insbesondere auf den Hotellerie- und Gastronomiebereich, konzentrieren. *Zweitens* scheinen sich die Arbeitsverhältnisse vornehmlich in den untersten betriebshierarchischen Positionen anzusiedeln und *drittens* mit je spezifischen Arbeitsbedingungen einherzugehen, die *viertens* mit dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen zusammenhängen. Meines Erachtens sind mit diesen Forschungen jedoch

zwei wesentliche Einschränkungen verbunden, die sich vornehmlich aus ihrer forschungsperspektivischen Ausrichtung ergeben.

Erstens steht im Vordergrund der Analysen zur Situation von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden auf dem Arbeitsmarkt stets die Frage nach ihrer Einbindung in den Arbeitsmarkt. Der Blick bleibt dabei an der Oberfläche und so gelingt es kaum, jene Tiefenschärfe zu gewinnen, die erforderlich wäre, um Aufschlüsse über ihre arbeitsmarktliche Situation zu erhalten. Mit dieser Ausrichtung der Untersuchungen drohen die Arbeitsbedingungen von Geflüchteten gänzlich aus dem Blick zu geraten – und dies obgleich einige Forschungsergebnisse auf die spezifischen Bedingungen der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten hinzudeuten scheinen, und obwohl aus allen Forschungen hervorgeht, dass die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Unsicherheiten sich auf die arbeitsmarktliche Situation niederschlagen (sei es hinsichtlich der Einbindung in den Arbeitsmarkt, der Einbettung ihrer Arbeitsverhältnisse in die unterste Arbeitsmarkthierarchie, der Stabilität der Arbeitsverhältnisse oder der Löhne).

Besonders augenfällig ist *zweitens*, dass sich der Grossteil der Untersuchungen (Efionayi-Mäder und Piguet 1997; Guggisberg et al. 2014; Gutmann et al. 2007; Gutmann et al. 2008; Lindenmeyer et al. 2008; Spadarotto et al. 2014) im Hinblick auf die Erklärung der spezifischen arbeitsmarktlichen Situation von Geflüchteten vorwiegend auf Interviews mit als «Expert_innen» deklarierten Personen stützt. So argumentieren etwa Spadaratto et al. (2014, 4), dass Expert_innen-Interviews in ihrer Untersuchung als Alternative zur mangelnden Datenlage zum Einsatz kommen und vermerken in einer Fussnote, dass vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge «aus Kostengründen» nicht befragt wurden (2014, 69). Eine kritische Haltung bleibt hier insofern aus, als durch die Zuschreibung eines Expert_innenstatus an bestimmte Akteur_innen *erstens* suggeriert wird, dass sie in der Rolle der «General_innen» den Überblick über das Migrationsregime haben und sich somit ausserhalb der Aushandlungsprozesse befinden würden (vgl. Bourdieu 1989, 42–43). In diesem Sinne hieven Forscher_innen sie *zweitens* in eine Position, in der sie darüber bestimmen, wie sich die sozialen Realitäten von Geflüchteten präsentieren und in der *drittens* ihre je spezifischen eigenen Interessen weitgehend aus dem Blick geraten. So wird der Eindruck erweckt, dass die Rolle der Forscher_innen lediglich darin bestehen würde, diese als «objektiviertes Faktenwissen» wahrgenommene Betrachtungsweise bestimmter Expert_innen in Interviews abzurufen und im Anschluss daran eine Inventarisierung der gesammelten Fakten vorzunehmen. Fragwürdig ist diese Vorgehensweise nicht nur in methodischer Hinsicht, da die Anwendung von Expert_innen-Interviews als «blosse Informationsgespräche» der methodischen Reflexion

und theoretischen Fundierung entsagt (vgl. Bogner und Menz 2009; Kruse 2014; Meuser und Nagel 2009). Meines Erachtens liegt die eigentlichen Problematik darüber hinaus in dem hier zugrundeliegenden Wissenschaftsverständnis, nach dem sich Wissensproduktion darauf beschränken lässt, Daten als unhinterfragte Tatsachen zu sammeln sowie aufzubereiten und Forscher_innen somit in der Rolle von «Datenlieferant_innen» zur allfälligen Adaption des Migrationsmanagements festgefahren sind (vgl. Georgi und Wagner 2009; Hutta et al. 2013, 151–152; Lessenich 2014).

Auch einigen der nachfolgend dargestellten Forschungen sind ebendiese Einschränkungen hinsichtlich der Anwendung von Expert_innen-Interviews zu attestieren (Achermann und Chimienti 2006; Efionayi-Mäder und Piguet 1997; Kamm et al. 2003). Sie beschränken sich jedoch nicht auf diese Datengrundlage, sondern stellen die Lebensrealitäten von Geflüchteten in den Vordergrund und liefern der vorliegenden Untersuchung damit einige wichtige Erkenntnisse.

2.2 Unsicherheiten des Aufenthaltsstatus und Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten

Aufschluss über Zusammenhänge zwischen den Aufenthaltsstatus von Geflüchteten und ihren Arbeitsverhältnissen geben einige Studien, welche ihre Lebenswelten und die damit verbundenen Unsicherheiten in den Fokus rücken. Erkenntnisse aus Untersuchungen in der Schweiz weisen allesamt darauf hin, dass die arbeitsmarktliche Situation von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden massgeblich durch die mit ihrem Aufenthaltsstatus verbundenen Unsicherheiten und die damit einhergehende Perspektivlosigkeit geprägt ist (Achermann und Chimienti 2006; Benelli et al. 2014; Efionayi-Mäder und Piguet 1997; Kamm et al. 2003; UNHCR 2014). Hier gilt es insbesondere die Studie von Benelli et al. in Zusammenarbeit mit dem Büro Schweiz und Lichtenstein des UNHCR (Benelli et al. 2014; UNHCR 2014) hervorzuheben, die ihrerseits explizit mit dem Ziel verbunden ist, einen Gegenpart zur schweizerischen Forschungslandschaft hinsichtlich der arbeitsmarktlichen Situation von Geflüchteten zu bilden. So argumentieren die Autor_innen, dass in der Schweiz bisher qualitative Untersuchungen fehlen, welche die Perspektive von vorläufig Aufgenommenen und anerkannten Flüchtlingen auf die Arbeitsmarktintegration in den Mittelpunkt stellen, und beanspruchen mit ihrer Studie diese Leerstelle zu füllen sowie vorhandenes Wissen zu vertiefen und zu ergänzen (UNHCR 2014, 16). Sie befragten in

69 biografischen Interviews vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge[10] zu ihrem Lebens- und Berufsverlauf. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge zwar einen ausgeprägten Wunsch haben, einer Arbeit nachzugehen, diesen jedoch im Wesentlichen aufgrund der mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Unsicherheiten nur mit Mühe zu verwirklichen vermögen. Im Hinblick auf den Aufenthaltsstatus sind für die vorliegende Untersuchung zwei wesentliche Feststellungen hervorzuheben: *Erstens* nehmen die Befragten gerade die Zeit des Asylverfahrens aufgrund der damit verbundenen Unsicherheiten und des restriktiven Zugangs zum Arbeitsmarkt als besonders belastend wahr. Die Ungewissheit über den Verbleib in der Schweiz während des Asylverfahrens erlaubt es kaum, Pläne im Hinblick auf die Arbeits- und Lebenssituation oder gar Zukunftsperspektiven zu entwickeln. So fanden in dieser Phase auch wenige Befragte eine Arbeitsstelle und bezeichnen den Lebensabschnitt als «verlorene» oder «verschwendete Zeit» (UNHCR 2014, 28–29).

Zweitens stellen die befragten vorläufig Aufgenommenen gegenüber den Flüchtlingen in stärkerem Masse ihre Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der arbeitsmarktlichen Situation heraus. Auch hier stehen die mit dem Aufenthaltsstatus verbundene Ungewissheit über den Verbleib in der Schweiz als belastende Erfahrung und die daraus resultierende eingeschränkte Planungsfähigkeit im Vordergrund. Erfolglose Bemühungen um eine Arbeit und Absagen von Unternehmer_innen mit dem Verweis auf ihren Aufenthaltsstatus gehören zu ihrem Alltag. So betrachten Befragte ihren Status der vorläufigen Aufnahme als wesentlichen Grund für die fehlende Arbeit sowie Sozialhilfeabhängigkeit und den Erhalt einer B-Bewilligung als Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebenssituation. Gerade der Erhalt dieser Bewilligung – und die Gewährung des «Familiennachzugs» – ist jedoch an die Bedingung der Sozialhilfeunabhängigkeit geknüpft, und so sehen sich einige Befragte in einer für sie nahezu aussichtslosen Situation, den Weg aus der Sozialhilfeabhängigkeit zu finden (UNHCR 2014, 59–66).

Neben den Differenzen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus wird in dieser Studie generell deutlich, dass sich die Vorstellungen bezüglich der Gestaltung der Arbeitssituation je nach arbeitsmarktlichen Erfahrungen der Befragten vor der Ankunft in der Schweiz unterscheiden. Während Personen, die in ihrem Herkunftsland Ausbildungen absolvierten bzw. abbrechen

10 Zum Interviewzeitpunkt verfügten 32 Befragte über einen F-Ausweis, 13 über eine B-Bewilligung (darunter sind drei ehemalige vorläufig Aufgenommene), 21 über eine C-Bewilligung (darunter sind ebenso drei ehemalige vorläufig Aufgenommene) und drei über den Schweizer Pass (darunter ist ein ehemaliger vorläufig Aufgenommener) (UNHCR 2014, 19).

mussten oder bereits Arbeitserfahrungen sammelten, in der Schweiz an ebendiese Ausbildungs- und Berufswege anknüpfen wollten, stellten sich jene, welche diese Gelegenheit in ihrem Herkunftsland nicht hatten, vor, in der Schweiz eine berufliche Laufbahn zu entwickeln. Von beiden Gruppen konnten die wenigsten diese Vorstellungen in die Realität umsetzen, so dass bei den Befragten mittlerweile der Wunsch im Vordergrund steht, «einfach zu arbeiten», um ihre Existenz und diejenige ihrer Familie sichern zu können (UNHCR 2014, 24). Dieselben Erkenntnisse für vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende finden sich bereits in der Studie von Efionayi-Mäder und Piguet (1997). Sie stellen einerseits fest, dass diejenigen, die in ihrem Herkunftsland Bildungstitel erwarben, grössere Schwierigkeiten haben, sich in den Schweizer Arbeitsmarkt einzufügen und ihren erfahrenen Statusverlust zu akzeptieren, sowie dass andererseits die Einbindung in den Arbeitsmarkt grundsätzlich von der Bereitschaft der Personen abhängt, sich in die untersten arbeitsmarktlichen Positionen einzugliedern. Letzteres scheint insbesondere dann gegeben, wenn vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende die Absicht hegen, langfristig in der Schweiz zu bleiben und eine «untergeordnete Tätigkeit» hinnehmen, «um sich dem gesteckten Ziel allmählich zu nähern» (Efionayi-Mäder und Piguet 1997, 89).

Als spezifische Hindernisse in Bezug auf die arbeitsmarktliche Situation von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen werden in der Studie des UNHCR (2014) der Erwerb einer lokalen Sprache, die Nichtanerkennung der im Herkunftsland erworbenen Ausbildungstitel und Arbeitserfahrungen, fehlende soziale Netzwerke, Mangel an Informationen, gesundheitliche Belastungen und Einschränkungen sowie Diskriminierungserfahrungen identifiziert. Wenngleich der Einfluss des Erwerbs einer lokalen Sprache auf die arbeitsmarktliche Situation auf den ersten Blick möglicherweise obsolet erscheinen mag, so erlaubt die forschungsperspektivische Ausrichtung auf die Lebensrealitäten von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen gerade bezüglich dieses Aspekts das komplexe Zusammenspiel zwischen den mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Restriktionen sowie Unsicherheiten und der arbeitsmarktlichen Situation zum Vorschein zu bringen. Der Besuch von Sprachkursen stellt für Befragte aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen und psychischer Belastungen sowie fehlender Kinderbetreuungsangebote eine Herausforderung dar. Zudem sehen sich vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge mit dem Problem konfrontiert, keine weiteren Sprachkurse besuchen zu können, weil Vertreter_innen staatlicher Behörden sie aufgrund ihres Aufenthaltsstatus oder der bereits erreichten sprachlichen Grundkenntnisse dazu auffordern, eine Arbeitsstelle zu suchen und zugleich die nötigen finanziellen Mittel dazu nicht bereitstellen, sie selbst jedoch über ebendiese Mittel

nicht verfügen. Fehlende Sprachkenntnisse wiederum stellen sowohl bei der Arbeitssuche als auch für das Absolvieren einer Ausbildung ein Hindernis dar. Betroffen sind dabei gerade Personen, die ihre im Herkunftsland erworbenen Ausbildungstitel und Berufserfahrungen im Schweizer Arbeitsmarkt nicht geltend machen können und in der Schweiz eine äquivalente Berufsausbildung oder ein entsprechendes Studium anstreben. Die Realisierung dieses Vorhabens wird auch hier aufgrund gesundheitlicher Schwierigkeiten, fehlender finanzieller Mittel, aber auch des fortgeschrittenen Alters zu einer besonderen Herausforderung (UNHCR 2014, 30–43). Die Studie weist zudem darauf hin, dass sich gesundheitliche Beeinträchtigungen nicht nur auf die arbeitsmarktliche Situation der Befragten niederschlagen, sondern dass eine Wechselwirkung zwischen gesundheitlichen Problemen und der Einbindung in den Arbeitsmarkt besteht (UNHCR 2014, 51–55).

Resultate aus anderen Studien verdeutlichen, dass gerade der Aufenthaltsstatus von Geflüchteten selbst zu gesundheitlichen Einschränkungen und psychischen Belastungen führt. Eine Situationsanalyse der vorläufigen Aufnahme in der Schweiz von Kamm et al. (2003) auf der Basis von 48 qualitativen Interviews mit Fachexpert_innen des Bundes, kantonalen Behörden, nicht-staatlichen Stellen und vorläufig Aufgenommenen (sechs Interviews) illustriert, dass vorläufig Aufgenommene aufgrund der mit ihrem Aufenthaltsstatus verbundenen Restriktionen einen erhöhten psychischen Druck verspüren und gesellschaftliche Exklusion erfahren. Die mit ihrer höchst ambivalenten Lebenssituation einhergehende Belastung – einerseits hoffen sie auf den Verbleib in der Schweiz und andererseits bleiben Perspektiven äusserst vage – schlägt sich in Depression, gesellschaftlichem Rückzug sowie Gefühlen der Auflehnung und bei Jugendlichen in abweichenden Verhaltensformen nieder, die sich mit der Dauer der vorläufigen Aufnahme verstärken (Kamm et al. 2003, 122–128). Die Studie von Achermann und Chimenti (2006) zu Gesundheitsrisiken und -ressourcen von vorläufig Aufgenommenen und Sans-Papiers in den Kantonen Zürich und Genf, in der 63 offene Interviews mit vorläufig Aufgenommenen und Sans-Papiers und 13 Gespräche mit Expert_innen (Behördenvertreter_innen, Sozialarbeiter_innen usw.) geführt wurden, nimmt neben dem Gesundheitsverhalten auch die Strategien der Betroffenen hinsichtlich ihrer Gesundheit in den Blick. Während einige vorläufig Aufgenommene handlungsorientiert-aktive Strategien zur Bewältigung ihres Alltagslebens und Steigerung ihres Wohlbefindens anwenden, zeigen sich bei der Mehrzahl der Befragten passiv-erduldende Strategien. Erstere finden ihren Ausdruck sowohl in Ablenkung und Verdrängung als auch im Versuch der Veränderung der aufenthaltsrechtlichen Situation oder deren Bedingungen. Letztere basieren auf Gefühlen der Macht- und Perspektivenlosigkeit und

äussern sich in der Bewahrung von Geduld und Hoffnung auf eine Verbesserung der Lebenssituation (Achermann und Chimienti 2006, 83–88).

Unsicherheiten, brüchige Berufsbiografien und soziale Sicherung

Wir können festhalten, dass die Studien einerseits unterschiedliche Artikulationen der Unsicherheit hervorheben, die mit den Aufenthaltsstatus von Geflüchteten einhergehen, und andererseits illustrieren, dass sich diese auf ihre arbeitsmarktliche Situation niederschlagen. In der Studie des UNHCR (2014) finden sich darüber hinaus einige Hinweise zum Zusammenhang zwischen den Aufenthaltsstatus von Geflüchteten und der Art sowie den Bedingungen ihrer Arbeitsverhältnisse. So verfügen lediglich zehn der Befragten zum Zeitpunkt des Interviews über ein Arbeitsverhältnis, das ihnen ermöglicht ihre Existenz selbstständig zu sichern, demgegenüber bezieht die Mehrheit der Befragten Sozialhilfeleistungen, da sie eine nicht existenzsichernde Lohnarbeit ausführen, im Rahmen von Praktika, Beschäftigungsprogrammen oder Freiwilligenarbeit tätig oder auf Stellensuche sind. Die Sozialhilfeabhängigkeit lässt sich indes nicht allein durch die Hindernisse im Arbeitsmarkt begründen, sondern ist zudem auf die Art der Arbeitsverhältnisse zurückzuführen. Die Autor_innen sprechen von einer «beruflichen Kanalisierung» in spezifische Ausbildungs- und Arbeitsfelder, die unabhängig von den im Herkunftsland erworbenen Bildungstiteln und Arbeitserfahrungen der Personen stattfindet (UNHCR 2014, 66–68). Hinsichtlich der Prüfung möglicher Arbeiten scheinen die Wünsche der vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlinge kaum Berücksichtigung zu finden. So werden Befragte in ihrem Vorhaben, eine Ausbildung zu absolvieren, nicht unterstützt und stattdessen dazu angehalten, rasch eine Arbeit zu finden oder entsprechende Massnahmen zu besuchen. Die Interviewten arbeiten vorwiegend in der Pflege, Gastronomie, Reinigungsbranche und im Detailhandel oder im Sozial- und Migrationsbereich etwa als Übersetzer_innen, Dolmetscher_innen oder interkulturelle Vermittler_innen, wobei sich ihre Arbeitsverhältnisse durch prekäre Bedingungen und tiefe Löhne auszeichnen. So wird deutlich, dass auch Personen mit einer Vollzeitanstellung ihre Existenz aufgrund der tiefen Löhne nicht sichern können. Da Teilzeitstellen mit unregelmässigen, zeitlich befristeten und kleinen Anstellungspensen einhergehen, sehen sich insbesondere Arbeiter_innen im Sozial- und Migrationsbereich gezwungen, mehrere Arbeitsstellen (auch in anderen Bereichen) gleichzeitig zu besetzen, damit ihre Lohnarbeit existenzsichernd ist. Befragte, die im Rahmen von Praktika oder Beschäftigungsprogrammen arbeiten oder über ein Lehrstelle verfügen, erhalten keine oder tiefe Löhne. Neben diesen spezifischen Arbeitsbedingungen werden in der Studie zudem

die Diskontinuitäten und Brüche in den Berufsbiografien von vorläufig Aufgenommenen und Flüchtlingen herausgearbeitet: Sie zeichnen sich durch ständige Pendelbewegungen zwischen prekären Arbeitsverhältnissen, Arbeitslosigkeit, dem Besuch von Integrationsmassnahmen und folglich durch den permanenten Bezug von Sozialhilfeleistungen aus (UNHCR 2014, 66–71). Gerade bei vorläufig Aufgenommenen lässt sich feststellen, dass ihr unsicherer Aufenthaltsstatus die unsicheren Lebenssituationen dauerhaft zu verfestigen droht (vgl. Kalbermatter 2012).

Untermauert wird dies durch die Resultate der Untersuchung von Efionayi-Mäder und Ruedin (2014)[11], die das Profil und den Aufenthaltsverlauf der vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz im Zeitraum von 1994 bis 2013 eruieren. Sie stellen fest, dass sich die Dauer der vorläufigen Aufnahme seit 2008 verkürzt hat – der Median im Zeitraum zwischen 1994 und 2013 liegt bei 174 Wochen, wobei die Zeitspannen stark variieren. Bei Personen, die ihre vorläufige Aufnahme nicht binnen zehn Jahren beenden, sinkt die Wahrscheinlichkeit, eine Härtefallbewilligung zu erhalten oder die vorläufige Aufnahme aus anderen Gründen zu beenden, in den darauffolgenden Jahren stetig (Efionayi-Mäder und Ruedin 2014, 15–16). Zudem hat sich der Anteil von vorläufig Aufgenommenen, die seit mehr als 16 Jahren in der Schweiz leben, im Beobachtungszeitraum sukzessive vergrössert und im Jahr 2013 mit 12 Prozent den Höchstwert erreicht[12] (Efionayi-Mäder und Ruedin 2014, 15; 23–24). Zugleich deutet der Befund, dass in der Personengruppe, die seit mindestens zehn Jahren über eine vorläufige Aufnahme verfügt, Frauen und Familien mit minderjährigen Kindern übervertreten sind (Efionayi-Mäder und Ruedin 2014, 28–30), darauf hin, dass gerade sie sich nicht aus der Sozialhilfeabhängigkeit zu befreien vermögen, sei es aufgrund des erschwerten Zugangs zum Arbeitsmarkt – was u. a. auch auf fehlende Kinderbetreuungsangebote zurückzuführen ist – oder aufgrund der Tatsache, dass Löhne in Vollzeit- und Teilzeitstellen für Familien nicht existenzsichernd sind, und ihnen somit der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung verwehrt bleibt. So zeigt sich, dass für die Mehrheit der Personen die vorläufige Aufnahme durch eine Härtefallregelung beendet wird: 61 Prozent der vorläufig Aufgenommenen erhalten eine Aufenthaltsbewilligung durch ebendiese Regelung. 17 Prozent beenden die vorläufige Aufnahme durch eine andere ausländerrechtliche Regelung, etwa durch Heirat oder eine andere Veränderung der Familiensituation. Bei 15 Prozent wird die vorläufige Aufnahme durch die Ausreise, bei 4 Prozent

11 Die Grundlage der Analyse bilden ZEMIS-Daten, die rund 133 000 seit 1994 vorläufig aufgenommene Personen umfassen.

12 Berücksichtigt wird hier die *Aufenthalts*dauer (inklusive der Dauer des Asylverfahrens).

durch eine Einbürgerung beendet und 0,4 Prozent werden abgeschoben (Efionayi-Mäder und Ruedin 2014, 31–33).

Die Ergebnisse illustrieren die Bedeutung des Aufenthaltsstatus von Geflüchteten hinsichtlich der Unsicherheit ihrer Arbeitsverhältnisse, ihrer brüchigen Berufsbiografien und der sozialen Sicherung. Unbeleuchtet bleiben hier jedoch die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und damit verbundene Aushandlungsprozesse innerhalb der Betriebe. Die sich auf Grossbritannien beziehenden Studien von Dwyer et al. und Lewis et al. (Dwyer et al. 2016; Lewis et al. 2014, 2015) sowie Burnett und Whyte (2010) befassen sich mit Zwangsarbeit und Schwarzarbeit als je spezifische Formen der Lohnarbeit und verdeutlichen die besonderen Unsicherheiten, die Geflüchtete hinsichtlich ihrer Arbeitsverhältnisse erfahren. Obschon in beiden Studien eine methodische Schwäche dahingehend zu verzeichnen ist, dass die Erfassung von Aushandlungen zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen ausschliesslich auf der Befragung von Letzteren basiert, finden sich gleichwohl einige aufschlussreiche Hinweise zu Aushandlungen, mit denen sich Geflüchtete konfrontiert sehen. Während Lewis et al. (2014) 30 Tiefeninterviews mit Asylsuchenden, abgewiesenen Asylsuchenden, Personen mit subsidiärem Status und anerkannten Flüchtlingen zu Erfahrungen mit Zwangsarbeit[13] führten, befragten Burnett und Whyte (2010) 14 abgewiesene Asylsuchende zu ihrer Situation in der Schwarzarbeit. Auch aus diesen Studien geht hervor, dass sie in den untersten Positionen des Arbeitsmarkts unter prekären Bedingungen arbeiten und Löhne unter dem nationalen Mindestlohn erhalten. Unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus ist dies für sie eine unabdingbare Strategie, um ihre Existenz sichern zu können. So stellt Schwarzarbeit für abgewiesene Asylsuchende eine wesentliche Überlebensstrategie dar, da sie aus Angst vor Gewalt, Folter und dem Tod nicht in ihr Herkunftsland zurückreisen, in Grossbritannien über keine Arbeitserlaubnis verfügen, keinen Zugang zu Unterbringungsleistungen haben und minimale Sozialleistungen erhalten (Burnett und Whyte 2010). Überdies verdeutlicht

13 Die Untersuchung stützt sich auf die Definition von Zwangsarbeit gemäss der Konvention der International Labour Office (ILO): "(...) all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily" (Art.2, ILO Forced Labour Convention, 1930). Ein Auswahlkriterium der Interviewpartner_innen besteht darin, dass die Person Arbeitserfahrungen aufweist, die mindestens einem der sechs ILO-Indikatoren der Zwangsarbeit entsprechen: "Physical or sexual violence, restriction of movement of the worker, debt bondage/bonded labour, withholding wages or refusing to pay the worker at all, retention of passports and identity documents, threat of denunciation to the authorities" (International Labour Office, 2005, 20–21).

die Studie von Lewis et al. (2014), dass sich Arbeiter_innen nach dem Erhalt einer Aufenthaltserlaubnis weiterhin mit prekären Arbeitsverhältnissen und Zwangsarbeit konfrontiert sehen, da Lohnarbeit für sie wesentlich ist, um niedrige staatliche Unterstützungsleistungen zu ergänzen – insbesondere dann, wenn sie zugleich ökonomische Unterstützung für die Familie im Herkunftsland leisten. In diesem Sinne geht ein positiver Asylentscheid nicht per se mit einer Veränderung ihrer Situation hinsichtlich Lohnarbeit und sozialer Sicherung einher. In beiden Studien wird ersichtlich, dass den mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Unsicherheiten ein disziplinierender Charakter anhaftet. So konstatieren Burnett und Whyte (2010), dass sich abgewiesene Asylsuchende aufgrund der permanenten Angst vor der Aufdeckung ihrer irregulären Arbeitsverhältnisse und der damit einhergehenden Abschiebung in ihre Arbeitsposition einfügen und tiefe Löhne, lange Arbeitszeiten sowie mangelnde Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz akzeptieren. Letzteres führt dazu, dass Arbeiter_innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu kämpfen haben. Demgegenüber betonen Lewis et al. (2014), dass geflüchtete Arbeiter_innen im Hinblick auf die Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen zwar nur über einen begrenzten Spielraum verfügen, sich dieser Situation jedoch nicht genügsam und widerstandslos ausliefern, sondern immer wieder aufs Neue versuchen, bessere Arbeitsbedingungen oder nicht ausbezahlte Löhne einzufordern und sich Arbeitsverhältnissen zu entziehen, die mit besonders ausgeprägten Unsicherheiten einhergehen. Gleichzeitig wissen die Unternehmer_innen die ihren Aufenthaltsstatus anhaftenden Unsicherheiten zum eigenen Vorteil zu nutzen: Zur Durchsetzung ihrer Interessen drohen Unternehmer_innen nicht nur mit der Kündigung, sondern weisen Arbeiter_innen auf ihren Aufenthaltsstatus und ihre fehlenden Rechte hin – so etwa bei Asylsuchenden auf das fehlende Recht auf Arbeit und bei abgewiesenen Asylsuchenden zusätzlich auf das fehlende Aufenthaltsrecht. Der Einsatz dieser Drohungen bietet Unternehmer_innen die Grundlage dafür, Löhne zurückzubehalten, exzessive Überstunden durchzusetzen und Forderungen der Arbeiter_innen nach besseren Arbeitsbedingungen im Keim zu ersticken.

Die Untersuchungen akzentuieren, dass die durch migrationspolitische Regulierungen hervorgebrachte Stratifizierung der Rechte in Bezug auf den Aufenthaltsstatus, die Arbeit und soziale Sicherung dazu führt, dass Geflüchtete in ihren Arbeitsverhältnissen spezifischen Unsicherheiten ausgesetzt sind. Generell unterbelichtet bleiben in den Forschungen zu den Arbeits- und Lebensrealitäten von Geflüchteten indes innerbetriebliche Aushandlungsprozesse und Organisationsformen und folglich die Frage, wie soziale Differenzierungen, die Geflüchtete betreffen, in den Betrieben ausgehandelt werden. Im Grunde genommen kann – gerade in der Schweiz – von einem grundsätzlichen Mangel

an Forschungen im Hinblick auf die systematische Aufarbeitung der spezifischen Arbeitsbedingungen von Geflüchteten in Niedriglohnsektoren und ihrer Analyse im Zusammenhang des Aufenthaltsstatus gesprochen werden. Dies erstaunt umso mehr, als eine Vielzahl von Studien illustriert, dass gerade in Niedriglohnbereichen prekäre Arbeitsbedingungen vorzufinden sind (z. B. Bosch und Weinkopf 2011; Brinkmann et al. 2006; Pelizzari 2009; Rieger et al. 2012; Walker et al. 2010). Dabei sehen sich vornehmlich migrantische Arbeitskräfte mit prekären Arbeitsbedingungen konfrontiert, was im Wesentlichen auf die durch migrationspolitische Regulierungen hervorgebrachten Ein- und Ausschlussprozesse zurückgeführt werden kann (Anderson und Rogaly 2005; Anderson et al. 2006; Baumann und Alleva 2007; Bojadžijev und Liebelt 2014; Brinkmann et al. 2006; Flückiger 2005; Goldring und Landolt 2011; Nollert und Pelizzari 2007; Pelizzari 2009; Riedner 2017; Standing 2011; Wills et al. 2010).

Als arbeitsintensive Branche gehören gerade in der Gastronomie, in der auch die Mehrzahl der Geflüchteten arbeitet, niedrige Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen zum Alltag der Arbeiter_innen (vgl. Bernhardt et al. 2003; Bosch und Weinkopf 2011; Maack et al. 2013; Vogt 2004). Für die Schweiz lässt sich feststellen, dass der Anteil «ausländischer» Arbeiter_innen im Gastgewerbe gegenüber der Gesamtwirtschaft besonders hoch ist: Während ihr Anteil in der Gesamtwirtschaft 2009 bei 22,8 Prozent liegt, beträgt er im Gastgewerbe 42 Prozent (Rieger et al. 2012, 28–29). Obschon die Löhne hier generell niedrig sind, unterscheiden sich diese für «Schweizer_innen» und «Ausländer_innen»: Im Jahr 2006 erhielten 95 Prozent der Arbeiter_innen im Gastgewerbe einen Lohn unter 6 000 Franken. Bei den «Schweizer_innen» betreffen dies 93,7 Prozent, bei den «Ausländer_innen» 97 Prozent.

Eine Ecoplan-Studie im Auftrag des SECO von Walker et al. (2010), in welcher der Anteil an atypisch-prekären Arbeitsverhältnissen[14] nach Branchen aufgeschlüsselt wurde (Anteile atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in einzelnen Wirtschaftsklassen 2002 und 2007 im Vergleich), zeigt, dass diese in der Schweiz im Gastgewerbe am zweithäufigsten – nach den Privathaushalten – vorzufinden sind. Hier liegt der Anteil atypisch-prekärer

14 Als atypisch-prekär bezeichnen Walker et al. (2010, 36) Arbeitsverhältnisse, «wenn relative Unsicherheit vorhanden ist, die nicht erwünscht ist». Auf der Basis des Datensatzes der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) werden im Zeitraum von 2001 bis 2008 jene Arbeitsverhältnisse als atypisch-prekär erfasst, die eine Form von Unsicherheit (zeitliche, ökonomische oder Schutzunsicherheit) aufweisen sowie ein Einkommen, das kleiner ist als 60 Prozent des Medianlohns, oder mehrere Unsicherheiten und ein Einkommen unter dem Medianlohn (Walker et al. 2010, 37–48).

Arbeitsverhältnisse 2002 bei etwa 8 Prozent und 2007 bei rund 10 Prozent, während der Durchschnitt über alle Branchen hinweg jeweils bei knapp über 3 Prozent liegt (Walker et al. 2010, 62–64). Gesamthaft dürfte ihr Anteil indes höher liegen, da die Studie Arbeitsverhältnisse von Kurzaufenthalter_innen, Grenzgänger_innen und Asylsuchenden nicht berücksichtigt (Walker et al. 2010, 51). Zurückzuführen ist dies insbesondere darauf, dass hier aufgrund der Nachfrageschwankungen häufig befristete Arbeitsverhältnisse und Arbeit auf Abruf vorzufinden sind (Walker et al. 2010, 62).

Darüber hinaus verdeutlichen internationale Studien, welche die Organisation der Arbeitsprozesse im Gastgewerbe in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen untersuchen, dass Arbeiter_innen in dieser Branche mit spezifischen Unsicherheiten konfrontiert sind (Bernhardt et al. 2003; Maack et al. 2013; Vogt 2004). Um auf saisonale und kurzfristige Nachfrageschwankungen flexibel reagieren zu können, setzen Unternehmer_innen neben der Beschäftigung von Festangestellten vermehrt Teilzeit- und Stundenlohnanstellungen sowie befristete Arbeitsverträge und Arbeit auf Abruf ein (Bernhardt et al. 2003, 44; Maack et al. 2013, 65–74; 96–97; Vogt 2004, 6–12). Darüber hinaus nehmen in diesem Zusammenhang die Organisation der Arbeitszeiten und Strategien zur Arbeitskostensenkungen eine bedeutende Rolle ein: Arbeiter_innen leisten nicht nur häufig Wochenend- und Nachdienste und sogenannte Teildienste – das heisst, der Arbeitstag wird in zwei Zeitblöcke aufgeteilt –, sondern leisten regelmässig Überstunden sowie kurzfristige Arbeitseinsätze und sind mit einer hohen Arbeitsintensität konfrontiert (Bernhardt et al. 2003, 42–44; Maack et al. 2013, 105–107; Vogt 2004, 18–22).

Der Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und den migrationspolitischen Regulierungen wurde in den letzten Jahren insbesondere im Bereich der Care-Arbeit untersucht (z. B. Anderson 2006; Ehrenreich und Hochschild 2003; J. Karakayali 2010; Liebelt 2011; Lutz 2007, 2011; Metz-Göckel et al. 2009; Schilliger 2013; Schwenken und Heimeshoff 2011). Die Studien verweisen allesamt darauf, dass die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter_innen eng an ihren Aufenthaltsstatus und die damit verbundenen Rechte gekoppelt sind. Zudem zeigen die Forschungen, dass der Fokus auf den Umgang der Care-Migrant_innen mit ihren prekären Arbeits- und Lebenssituationen erlaubt, sich von der Starrheit der Strukturen zu lösen und aufzuzeigen, wie die Migrant_innen diese als eigenständige und aktive Akteur_innen beeinflussen. Zudem weisen die Forschungen auf die Besonderheiten in Bezug auf das Zusammenspiel der Organisation der Arbeit und der Migrationspolitik in dieser Branche hin. Demgegenüber existieren wenige Studien, die sich explizit mit dem Zusammenhang zwischen den

Arbeitsbedingungen in der Gastronomie und den migrationspolitischen Regulierungen beschäftigen. Im Folgenden soll der Blick auf Forschungen gerichtet werden, die den Zusammenhang zwischen den betrieblichen Ordnungen und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen in der Gastronomie verdeutlichen.

2.3 Hierarchische Ordnungen hinsichtlich der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen im Gastronomiebereich

Neben der generellen Feststellung, dass sich Arbeitsverhältnisse in der Gastronomie durch markante Unsicherheiten auszeichnen, weisen Forschungen zudem auf die hierarchische Organisierung der Arbeit in gastronomischen Betrieben hin. Die betriebliche Ordnung wird mitunter durch geografische Herkunft und Gender der Arbeiter_innen strukturiert (Adib und Guerrier 2003; Fine 2009; McDowell et al. 2007; Seifert und Messing 2006; Waldinger und Lichter 2003). Wie etwa die Untersuchung von Fiedler und Hielscher (2017, 174) in der Fleischindustrie zeigt, ist dabei insbesondere bedeutsam, dass soziale Differenzierungen, mit denen sich Migrant_innen konfrontiert sehen, nicht nur an die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Rechte gekoppelt sind, sondern auch in betrieblichen Aushandlungsprozessen und der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen hergestellt werden. Forschungen zu den Arbeitsverhältnissen in der Gastronomie machen darauf aufmerksam, dass Arbeiter_innen durch Zuschreibungen klassifiziert und somit spezifischen betrieblichen Positionen zugewiesen werden. So heben Untersuchungen in den USA und in Grossbritannien hervor, dass der Hautfarbe von Arbeiter_innen im Hinblick auf die hierarchische Arbeitsteilung eine wesentliche Rolle zukommt. Einerseits findet dies seinen Ausdruck darin, dass Tätigkeiten, in denen der Kund_innenkontakt im Vordergrund steht, etwa im Service und in der Rezeption (*Front of the House*), vornehmlich weissen Arbeiter_innen und Arbeiten im Hintergrund, beispielsweise in der Küche, im Lager und *Housekeeping* (*Back of the House*) überwiegend *People of Colour* zufallen. Andererseits artikuliert sich dies in der Zuordnung der Positionen *innerhalb* der beiden Bereiche: Während Arbeiten in höheren Positionen überwiegend weissen Arbeiter_innen vorbehalten sind, finden sich in unteren Positionen *People of Colour* wieder (Benz 2014, 83; McDowell et al. 2007, 12–19; Waldinger und Lichter 2003, 247–250).

Gerade Rekrutierungsstrategien der Unternehmer_innen scheinen die betriebliche Ordnung massgeblich zu prägen. So machen Unternehmer_innen die Auswahl geeigneter Arbeiter_innen zur Besetzung spezifischer betriebli-

cher Positionen vorwiegend von der geografischen Herkunft, Hautfarbe und Gender der Bewerber_innen abhängig, wobei Positionen am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie generell von migrantischen Arbeiter_innen besetzt werden (Bernhardt et al. 2003; McDowell et al. 2007; Waldinger und Lichter 2003). Die Untersuchung von Bernhardt et al. (2003), die auf Fallstudien von acht Hotels in vier Städten der USA gründet, hebt hervor, dass Unternehmer_innen Migrant_innen als besonders geeignet für Arbeiten in den untersten betrieblichen Hierarchien betrachten, da diese sich bereitwillig in diese Positionen einzufügen scheinen. Überdies macht die Fallstudie eines Londoner Hotels von McDowell et al. (2007) auf der Basis von 60 Interviews mit Manager_innen und Arbeiter_innen in unterschiedlichen hierarchischen Positionen und unterschiedlichen Abteilungen deutlich, dass Unternehmen einerseits vorwiegend migrantische Arbeitskräfte einsetzen, da britische Arbeiter_innen offensichtlich nicht bereit sind, die niedrigen Löhne zu akzeptieren, andererseits jedoch auch die Auswahl migrantischer Arbeiter_innen für spezifische betriebliche Positionen durch kulturalistische Zuschreibungen strukturiert wird. Aufschlussreich sind in diesem Zusammenhang die Ergebnisse der Untersuchung von Waldinger und Lichter (2003) zur Rolle migrantischer Arbeiter_innen in sechs Niedriglohnbereichen (Druck-, Möbel-, Verarbeitungsindustrie, Kranken-, Warenhäuser, Restaurants und Hotels). Auf der Basis von Tiefeninterviews mit Unternehmer_innen aus 228 Betrieben in Los Angeles County gelangen die Autoren zur Erkenntnis, dass Unternehmer_innen in Restaurants und Hotels – sowie in anderen Niedriglohnbranchen – bei der Suche nach der «idealen» Arbeitskraft nicht etwa Ausbildungstitel oder Arbeitserfahrung, sondern die Arbeitshaltung der Arbeiter_innen in den Vordergrund stellen und gerade dies den Raum für eine Selektion auf der Basis biologistischer und kulturalistischer Zuschreibungen eröffnet (Waldinger und Lichter 2003, 60–62). Die Einteilung der Arbeiter_innen in solche mit «guten» und «schlechten» Arbeitshaltungen orientiert sich dabei vornehmlich an ihrer Bereitschaft, sich unterzuordnen, und generell scheinen migrantische Arbeiter_innen ihre Arbeitsbedingungen bereitwillig zu akzeptieren – im Gegensatz etwa zu amerikanischen und insbesondere afro-amerikanischen Arbeiter_innen, denen Unternehmer_innen eine «schlechte» Arbeitshaltung attestieren (Waldinger und Lichter 2003, 155–180). Die Autoren betonen zudem die Bedeutung sozialer Netzwerke hinsichtlich der Strukturierung der betrieblichen Ordnung nach der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen. Empfehlungen von Freund_innen und Bekannten durch die Arbeiter_innen im Betrieb ermöglichen es Unternehmer_innen, zu geeigneten Arbeiter_innen zu kommen und zudem Kosten zu sparen. Da Arbeiter_innen hierzu insbesondere soziale Kontakte zu Personen mit glei-

cher geografischer Herkunft aktivieren, geht diese Rekrutierungsstrategie mit der Konzentration von Arbeiter_innen derselben geografischen Herkunft in spezifischen Arbeitsbereichen und sozialen Schliessungsprozessen gegenüber anderen migrantischen Arbeiter_innen einher. Gleichzeitig birgt dies für die Unternehmer_innen die Gefahr, dass Gruppen von Arbeiter_innen derselben geografischen Herkunft sich solidarisieren und folglich den betrieblichen Arbeitsprozess stören könnten. Die Strukturierung der betrieblichen Ordnung nach geografischer Herkunft der Arbeiter_innen stellt für sie folglich ein zentrales Instrument zur Wahrung der sozialen Kontrolle dar (Waldinger und Lichter 2003, 83–138). Während befragte Unternehmer_innen in der Untersuchung von Waldinger und Lichter (2003) auf Konflikte zwischen unterschiedlichen migrantischen Arbeiter_innen hinweisen, untermauern auch Resultate aus Forschungen zur Rolle sozialer Differenzierungen innerhalb der Arbeiter_innenschaft, dass biologistische und kulturalistische Zuschreibungen in Bezug auf Gender und die geografische Herkunft die betriebliche Ordnung reproduzieren (Adib und Guerrier 2003; McDowell et al. 2007).

Diese Forschungen verdeutlichen zwar die Bedeutung der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen in Bezug auf die hierarchische Ordnung in den Betrieben und die Zuteilung migrantischer Arbeiter_innen in spezifische betriebliche Positionen, berücksichtigen jedoch den Einfluss des Aufenthaltsstatus kaum. McDowell et al. (2009) erläutern in einem anderen Beitrag wohl, dass auch der Aufenthaltsstatus von Arbeiter_innen die hierarchische Arbeitsteilung in gastronomischen Betrieben beeinflusst. Hier wird jedoch *erstens* die binäre Trennung zwischen Arbeits- und Fluchtmigration reproduziert, indem sich die Analyse auf die Arbeitsverhältnisse von sogenannten «Arbeitsmigrant_innen» beschränkt. *Zweitens* wird gerade nicht in den Blick genommen, wie soziale Differenzierungen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus innerhalb der Betriebe ausgehandelt werden – obschon die Autorinnen mit ihrer Untersuchung verdeutlichen, dass diese Aushandlungsprozesse in Bezug auf die geografische Herkunft und Gender wesentlich zur Strukturierung der betrieblichen Ordnung beitragen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die drei hier diskutierten Forschungsstränge je spezifische Erkenntnisgewinne für die vorliegende Untersuchung bieten. Der *erste Forschungsstrang* zur arbeitsmarktlichen Situation von Geflüchteten verdeutlicht, dass sich deren Arbeitsverhältnisse in Niedriglohnsektoren und im Hotel- und Gastronomiebereich konzentrieren und sich ihre Arbeit in den untersten betriebshierarchischen Positionen durch spezifische Bedingungen auszeichnet, die mit ihrem Aufenthaltsstatus einherzugehen scheinen. Bestätigt wird Letzteres durch Untersuchungen, die dem *zweiten Forschungsstrang* zu den Unsicherheiten des Aufenthaltsstatus

in Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten zugeordnet werden können. Diese bringen zum Vorschein, dass sich die mit dem Aufenthaltsstatus einhergehenden Stratifizierungsprozesse der Rechte auf die Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten niederschlagen. Schliesslich zeigt sich im *dritten Forschungsstrang* zu den hierarchischen Ordnungen im Zusammenhang mit der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen im Gastronomiebereich, dass soziale Differenzierungen, die Migrant_innen betreffen, auch innerhalb der gastronomischen Betriebe ausgehandelt werden. Eine Leerstelle in der Forschungslandschaft zu den arbeitsmarktlichen Positionen und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten bleibt jedoch die Analyse der Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen, in der Aushandlungsprozesse in den Betrieben berücksichtigt werden. Genau hier setzt die vorliegende Untersuchung an. Während ein Anknüpfungspunkt an den ersten Forschungsstrang darin besteht, den Fokus auf die Arbeitsverhältnisse von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden im Gastronomiebereich zu richten, da ihnen hier offenkundig eine spezifische Rolle zukommt, bildet vorliegende Forschung im Grunde die Schnittstelle bezüglich der methodischen und forschungsperspektivischen Ausrichtung der Untersuchungen aus dem zweiten und dritten Forschungsstrang. Dies ermöglicht, die je spezifischen Leerstellen der einzelnen Forschungsstränge aufzuheben. In diesem Sinne steht hier der Zusammenhang zwischen dem Aufenthaltsstatus und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Mittelpunkt und wird im Kontext der betrieblichen Ordnungen in gastronomischen Betrieben mit Fokus auf die Aushandlungsprozesse von Arbeiter_innen und Unternehmer_innen analysiert.

3 Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus

Zur Identifizierung der spezifischen Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus schlage ich einen theoretischen Rahmen vor, in dem die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsverhältnissen und migrationspolitischen Regulierungen in den Fokus gerückt und die in den Sozialwissenschaften auch auf theoretischer Ebene weitgehend entkoppelten arbeits- und migrationssoziologischen Perspektiven zusammengeführt werden können. Um der hier verfolgten Argumentation, dass sich in migrations- und asylpolitischen stets auch arbeitskraftpolitische Regulierungen widerspiegeln, Rechnung tragen zu können, bedarf es der Entwicklung eines Instrumentariums, mit dem dies theoretisch gefasst werden kann. Den Ausgangspunkt meiner theoretischen Überlegungen bildet dabei die Konzeption des Migrationsregimes: Es geht also vorerst darum, hier eine spezifische *Untersuchungsperspektive* zu entwerfen. Die Konzeption des Migrationsregimes bietet eine fruchtbare Grundlage dafür, die Aufenthaltsstatus von Geflüchteten als institutionalisierte, rechtlich verankerte Kompromisse zu verstehen, die ihrerseits aus sozialen Auseinandersetzungen verschiedener Akteur_innen hervorgehen. Dies bedeutet zugleich, die zumeist marginalisierte Sichtweise auf die Praktiken der Migrant_innen selbst als konstitutives Element in den Mittelpunkt einer migrationspolitischen Analyse zu rücken und somit mit der Vorstellung zu brechen, Migrationspolitik liesse sich schlicht als Ergebnis der politischen Bearbeitung in einem eigenständigen politisch-administrativen System lesen. In diesem Kapitel geht es darum, das Theoriegerüst nachzuzeichnen, das mit dem Begriff des Migrationsregimes bereitgestellt wird (Kap. 3.1), um dieses anschliessend theoretisch zu erweitern und weiterzuentwickeln und zum Theoriegebäude der vorliegenden Untersuchung zu verdichten. Das Konzept der differentiellen Inklusion, das von Mezzadra und Neilson (2013) entwickelt wurde, erweist sich als anschlussfähig, um die mit dem Migrationsregime implizierte Vorstellung von Grenzen als Orte sozialer Auseinandersetzungen zu explizieren und den Zusammenhang zwischen den Aufenthaltsstatus von Geflüchteten und ihrer Arbeitskraft herzustellen. Ich schlage vor, diesen Analyserahmen mit dem theoretischen Blick auf den Arbeitsprozess im Betrieb vor dem Hintergrund der dort anzutreffenden Aushandlungsprozesse und Organisationsformen zu erweitern, um die spezifische Qualität der Arbeitskraft fassen zu können (Kap. 3.2). Den Betrieb als Ort der Aushandlungsprozesse zu konzipieren,

bedeutet nicht nur, dies mit Karl Marx (2008) vor dem Hintergrund des antagonistischen Verhältnisses zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen zu realisieren, sondern auch die Konfigurationen rassistischer Verhältnisse in die Analyse miteinzubeziehen (Kap. 3.3) und schliesslich die Aushandlungsprozesse innerhalb der Arbeiter_innenschaft im Kontext der arbeitsteiligen Organisation zu berücksichtigen (Kap. 3.4).

3.1 Migrationsregime als Ausgangspunkt der Untersuchungsperspektive

Migrationsregime gilt in der Migrationsforschung mittlerweile als etablierter Begriff, der in unterschiedliche theoretische und methodologische Konzeptionen Eingang gefunden hat. In den letzten Jahren häufen sich die Beiträge in Bezug auf seine Verwendung, Bestimmung und Weiterentwicklung in unterschiedlichen wissenschaftlichen Diskussionszusammenhängen – nicht nur in der Migrationsforschung (vgl. z. B. Dimitrova et al. 2012; Pott et al. 2018). Massgeblich geprägt wurde das Konzept in der kritischen Migrations- und Grenzregimeforschung im deutschsprachigen Raum bereits Mitte der 2000er-Jahre durch Migrationsforscher_innen im Rahmen des Forschungszusammenhangs Transit Migration (vgl. v. a. Heimeshoff et al. 2014; Hess und Kasparek 2012; Hess et al. 2017a; Transit Migration Forschungsgruppe 2007). Mit diesem Regimebegriff steht ein wertvoller heuristischer Rahmen zur Verfügung, der das *Verhältnis* von Migration und ihrer gesellschaftlichen und staatlichen Bearbeitung einzufangen vermag und somit die mit der Migrationspolitik verbundenen Aushandlungsprozesse in den Vordergrund rückt (S. Karakayali und Tsianos 2007, 13). Die «‹Regularisierung› sozialer Verhältnisse» wird dabei als Resultat sozialer Auseinandersetzungen verstanden, die «in immer wieder zu erneuernden (oder umzuwerfenden) institutionellen Kompromissen» münden (Tsianos 2010, 23). Ich möchte im Folgenden fünf Punkte hervorheben, die diese Perspektive als besonders aufschlussreiche theoretische Fundierung innerhalb der Migrationsforschung auszeichnen und die ich als theoretische Grundbausteine für die vorliegende Arbeit heranziehe.

Erstens können wir feststellen, dass die Perspektive des Migrationsregimes theoretische Ansätze zu überwinden vermag, die Migrationspolitik gleichsam als Output eines in sich abgeschlossenen Migrationssystems festzulegen versuchen und die Vorstellung eines als nationalstaatlich konstituierten territorialen Containers vertreten. In Abgrenzung zur Idee eines Systems, welche die einseitige Kontrolle über die Praktiken von Migrant_innen betont, wird mit dem Regimebegriff «das Verhältnis zwischen den Handlungen der Migran-

tInnen und den Agenturen der Kontrolle nicht als einfaches Subjekt-Objekt Verhältnis gedacht» (S. Karakayali und Tsianos 2005, 46). Indem die Spannungen, Konflikte und Aushandlungen zwischen «multiplen Akteur_innen um Rechte und gesellschaftliche Teilhabe» (Hess et al. 2014, 18) analytisch hervorgehoben werden, gelingt es vielmehr, den Dynamiken innerhalb des Regimes zu folgen und dabei den jeweiligen (sozial-)historischen Kontext angemessen zu berücksichtigen. So verdeutlicht etwa Karakayali (2008, 51) in seiner Untersuchung zur illegalen Einwanderung in Deutschland, dass nicht nur bestimmte Personengruppen wie beispielsweise Sans-Papiers mit historischen Veränderungen konfrontiert sind, sondern «dass sich alle Elemente des Migrationsregimes und des sozialen Kompromisses verändern, innerhalb derer illegale Migration situiert ist». Auch Sciortino (2004, 32) weist darauf hin, dass neben der Modifizierung der Migrationsbewegungen zudem die Wahrnehmungen der Migration – das heisst, die in sozialen Auseinandersetzungen dominierenden Konstruktionen, welche nicht nur die administrative Verwaltung der Migration beeinflussen, sondern sich auch auf die Migrationsbewegungen selbst auswirken – historischen Veränderungen unterworfen sind:

> "(...) the idea of a 'migration regime' helps to stress the interdependence of observation and action. Migration regimes are rooted both in ways of observing and acting. The overall structure of the migration will determine how flows – regardless of their 'true' nature – will be observed and acted upon. Similar flows will be observed very differently within different regimes. Differential treatments will feed back in different ways of observing." (Sciortino 2004, 32)

Die Stärke des Ansatzes liegt darin, dieses *Ensemble* unterschiedlicher Praktiken und die dahinter stehenden Wahrnehmungen der verschiedenen Akteur_innen als konstitutive Elemente eines Migrationsregimes zu fassen. Berücksichtigt wird dabei, dass die Praktiken verschiedener Akteur_innen sich zwar gegenseitig aufeinander beziehen, sie jedoch nicht «in Gestalt einer zentralen (systemischen) Logik geordnet» sind (S. Karakayali 2008, 47).

Die Aushandlungsprozesse verschiedener Akteur_innen in den Blick zu nehmen, heisst *zweitens* auch mit einer funktionalistischen Perspektive zu brechen, in der die Mobilität der Arbeitskraft vollends als der Kapitallogik unterliegend betrachtet wird und hierdurch der Verflüchtigung handlungsfähiger Subjekte in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen entgegenzutreten. Die mit dem Migrationsregime einhergehende Stärkung der Perspektive der Migration hinsichtlich der Betrachtung von Mobilitätsbewegungen innerhalb von kapitalistischen Gesellschaften beruht insbesondere auf dem von Yann

Moulier Boutang (1993, 2002, 2007) geprägten Konzept der «Autonomie der Migration»[15]. Die «Autonomie der Migration» wird als Methode und heuristisches Modell verstanden und geht davon aus, dass Migration weder als Resultat der Bewegungen des Kapitals noch der staatlichen Regulierung betrachtet werden kann (Moulier Boutang 2007, 169). Mit dem Konzept ist einerseits die Kritik an der Auffassung verbunden, dass Migrationsbewegungen blind denjenigen des Kapitals folgen, da damit Subjekte objektviert und zu blossen Gehorsamen der Ökonomie degradiert werden. Andererseits wird die Perspektive vertreten, dass Migrationspolitik die Gesellschaft als Ganzes betreffen und nicht bloss als «Verwaltung von Dingen oder Waren» begriffen werden kann (Moulier Boutang 2007, 170). So betont Moulier Boutang (1993, 38): «Man kann zwar der Emigration mit repressiven Mitteln begegnen, die Rückkehr der Immigranten ‹fördern›, aber man kann nicht die Flüsse nach Programmierung und Dafürhalten öffnen und sperren». Demgegenüber ist das Konzept der «Autonomie der Migration» mit der Auffassung verbunden, die Perspektive der Migrant_innen als Akteur_innen einzunehmen und Migration als eine Art politisches Votum zu deuten. Migration, verstanden als «Exit-Strategie» ist neben der Praxis «Voice» eine Art der politischen Partizipation: Während die «Voice-Lösung» darauf ausgerichtet ist, dass Menschen Widerstand leisten und offen gegen vorgefundene Bedingungen kämpfen, ist Migration als politische «Exit-Strategie» zu betrachten, die als eine Art der Verweigerung dieser Bedingungen zu verstehen ist (Moulier Boutang 1993, 33).

Drittens wird mit dem Begriff des Migrationsregimes betont, dass Migrationspolitik nicht etwa einer Verwirklichung eines «omnipotenten Masterplans» gleichkommt (Hess et al. 2014, 18). Durch die Hervorhebung der Perspektive der Migration gelingt es, auch das Scheitern der Kontroll- und Steuerungsversuche, das Sich-Entziehen und Ausweichen der Migrationsbewegungen sowie Widersprüche, Überlagerungen und nichtintendierte Folgen politischer Pläne und Praktiken sichtbar zu machen. In dieser Konzeption wird mithin die rigide Idee einer konsistent verfolgten Migrationspolitik überwunden und stattdessen die Frage gestellt, wie den Dynamiken der migrationspolitischen Konflikte auf die Spur zu kommen ist. So hebt etwa Sciortino (2004, 32) hervor, dass sich ein Migrationsregime *gerade* durch seine persistenten Reparaturarbeiten auszeichnet: «The notion of a migration regime allows room for gaps, ambiguities and outright strains: the life of a

15 Zur weiterführenden Diskussion und Kritik der These der «Autonomie der Migration» siehe auch: (Benz und Schwenken 2005; Bojadžijev und Karakayali 2007; Hess und Karakayali 2017; Mezzadra 2007, 2010; Scheel 2015; Tsianos und Hess 2012).

regime is the result of continuous repair work through practices.» In diesem Sinne ist Migrationspolitik nicht als einseitige Steuerung und Kontrolle von Migrationsbewegungen vonseiten des Staates und somit als Resultat einer konsistent verfolgten Politik zu begreifen, in die sich Migrant_innen ohne weiteres als Opfer oder Objekte einfügen (vgl. S. Karakayali und Tsianos 2005, 46; Mezzadra 2007, 183). Im Gegenteil, so betont Mezzadra (2007, 183), finden wir eine «hybride Struktur der Ausübung von Souveränität» vor. Dieser Autor betont, dass sich das europäische Migrationsregime durch das Ensemble unterschiedlicher nationalstaatlicher und nichtstaatlicher Akteur_innen auszeichnet:

> «Das Regime ist definiert und in seiner Funktionsweise geprägt durch das Zusammenwirken von Nationalstaaten (die immer weniger als exklusive Akteure auftreten und genau dadurch ihr Beharrungsvermögen auf der Bühne der ‹Globalisierung› zeigen), ‹post-nationalen› Gebilden wie der Europäischen Union, neuen globalen Agenturen wie der International Organization for Migration (IOM) und so genannten Nichtregierungsorganisationen (NGO), die ‹humanitäre› Ziele verfolgen.» (Mezzadra 2007, 183)

Das politische Projekt der «Pluralisierung und Multiplizierung» der Akteur_innen geht zudem mit Exterritorialisierungsstrategien der europäischen Migrationspolitik einher (Hess et al. 2014, 19–20). Diese stellen den Versuch dar, Migrationsmanagement weit über das formale Territorium der EU hinaus in sogenannte «Drittstaaten» zu verlagern (Andrijašević et al. 2005, 348; Hess et al. 2014, 19–20).

Daran anschliessend wird *viertens* auch die staatliche Steuer- und Kontrollierbarkeit von Migrationsbewegungen selbst in Frage gestellt. Nicht erst seit dem «langen Sommer der Migration 2015», in dem die europäische Mobilitätsordnung unter dem Eindruck der Migrationsbewegungen eingebrochen ist und eine «historische und strukturelle Niederlage des europäischen Grenzregimes» ihren Lauf genommen hat (Hess et al. 2017b, 6), können wir feststellen, dass Migrationsbewegungen eine Eigendynamik besitzen und die europäische Ordnung der Kontrolle herauszufordern wissen und zu verschieben im Stande sind. Mit der Konzeption des Migrationsregimes wird dieser Tatsache Rechnung getragen und akzentuiert, dass Migration «ein Moment der Selbstständigkeit gegenüber politischen Massnahmen besitzt, die sie zu kontrollieren beabsichtigen» (Andrijašević et al. 2005, 347). Mit diesem Ansatz wird die Perspektive eröffnet, dass auch Migrationsbewegungen selbst einen Umgang mit migrationspolitischen Regulierungen finden und im Gegenzug dazu in Europa ein politisches Projekt des *Migrationsmanagements* angestrebt

wird, mit dem auf diese Entwicklungen reagiert werden soll (Andrijašević et al. 2005, 360). Das gegenwärtige Migrationsregime zielt nicht darauf, Migrant_innen zu exkludieren, sondern im Gegenteil darauf, «die Momente des Überschusses (also der Autonomie), die für die Migrationsbewegungen heute charakteristisch sind, zu verwerten, auf ihre ökonomische Dimension zurückzuführen und so auszubeuten» (Mezzadra 2007, 183). Das Regime zeichnet sich insbesondere durch eine relative Durchlässigkeit der Grenzen aus und basiert nicht etwa auf einem Projekt der hermetischen Grenzschliessung oder Abschottung (Andrijašević et al. 2005, 346). Diese Betrachtungsweise erlaubt es, auch die Handlungen der Migrant_innen als das Regime konstituierende Kräfte zu verstehen, gleichzeitig jedoch anzuerkennen, dass sich Migrant_innen in einem asymmetrischen Machtverhältnis gegenüber den Agenturen der Kontrolle und den Apparaten der Regierung befinden (Tsianos 2010, 23). (Staatliche) Migrationspolitik ist also immer auch konfrontiert mit Bewegungen, Gewohnheiten, Organisationen und Communities und somit werden auch die Akteur_innen der migrationspolitischen Kontrolle durch die Eigendynamik und Bewegung der Migration herausgefordert (Moulier Boutang 2007, 170; Pieper 2010, 38). Mit Mezzadra (2007, 183) können wir feststellen, dass gerade durch die «Installation von Migrationsregimes zur Regulation und Selektion» jene Eigenbewegung von Migration und damit auch ihre Unkontrollierbarkeit anerkannt wird.

Es wird also deutlich, dass *fünftens* mit der Perspektive des Migrationsregimes die Komplexität hinter den Migrationskompromissen sowie die Macht der Migration an Sichtbarkeit gewinnen, die in jenen migrationspolitischen Analysen, die bei einer Top-Down-Perspektive stehen bleiben, gemeinhin verborgen bleiben. Karakayali und Tsianos (2007, 16) bringen dies in einem Satz auf den Punkt: «Es gibt keine Migration ohne Strategien und Projekte der Migration.» Migrationspolitik ist nicht einfach als Resultat von Kompromissen innerhalb des Staatsapparates zu lesen, vielmehr müssen auch Migrant_innen als eigenständige Subjekte betrachtet werden, die durch ihre Handlungen institutionelle Kompromisse organisieren oder desorganisieren können (S. Karakayali 2012, 270). Oder anders gesagt: Durch ihre Handlungen stellen Akteur_innen – also jene der migrationspolitischen Kontrolle wie auch Migrant_innen – das Migrationsregime permanent her. Es lohnt sich demnach nach der Handlungsmacht der Migration zu fragen (S. Karakayali 2012, 270). Dabei werden in einer Perspektive des Migrationsregimes nicht nur die Kategorien, die durch Ausländer- und Asylgesetze konstituiert sind, sondern auch die Strategien der Migrant_innen im Umgang mit diesen Kategorien in den Blick genommen (Andrijašević et al. 2005, 347). Mit dieser perspektivischen Ausweitung des Analyserahmens geht also auch ein

erweitertes Verständnis des Politischen einher. Es geht darum, «die Sphäre des Politischen weniger scharf von den Sphären des Ökonomischen, Alltäglichen oder Privaten usw. zu trennen» (Hess und Karakayali 2017, 28). Die Perspektive der Migration einzunehmen und die unterschiedlichen Realitäten von Migrant_innen zu untersuchen, erlaubt es, eine nuancenreichere Realität der Migrationspolitik zu verstehen. Dabei sollen nicht einfach individuelle Situationen nachgezeichnet werden, sondern diese müssen stets vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse analysiert werden. Dies bedeutet des Weiteren, nicht etwa in eine Überbetonung der individuellen Handlungsmacht von Migrant_innen zu verfallen, denn migrationspolitische Arrangements werden nicht einfach durch Handlungen einzelner Individuen umgestossen. Der Ansatz bietet jedoch die Perspektive, dass bestimmte Handlungen sich institutionell verdichten und somit Institutionen und Strukturen verändern können (S. Karakayali und Tsianos 2007, 15–16).

Wir können also festhalten, dass die Konzeption des Migrationsregimes erlaubt, juridische und politische Kategorien als aus Aushandlungsprozessen hervorgehende institutionelle Migrationskompromisse zu verstehen.[16] Die in das Migrationsregime eingeschriebene Einrichtung unterschiedlicher Aufenthaltsstatus bringt eine Stratifizierung der Rechte von Migrant_innen auf der Basis der Markierungen nach geografischer Herkunft und ökonomischer Verwertungsmöglichkeit hervor. Die Durchlässigkeit der Grenze geht demzufolge mit rechtlichen Abstufungen der Migration einher, um sie mithin verwalten und kontrollieren zu können (vgl. S. Karakayali und Tsianos 2002, 264). Eng verflochten mit den Bestrebungen eines Migrationsmanagements ist zudem die binäre Trennung zwischen den Kategorien der «wahren Flüchtlinge» und den «eigentlichen Migrant_innen», was dem Ziel dient, Migrationsbewegungen soweit zu regulieren, dass diese ökonomisch verwertbar werden (Hess und Tsianos 2007, 32–33). Diese Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «(Arbeits-)Migration» sind nicht etwa in die Natur der Migrationsbewegungen eingeschrieben, sondern als Resultat sozialer Auseinandersetzungen zu verstehen, die das gegenwärtige Migrationsregime prägen und eine politisch und rechtlich verankerte Trennung zwischen «legitimen»

16 So zeigt beispielsweise Buckel (2013) in ihrer Untersuchung zum europäischen Migrationsrecht, dass Recht nicht als eigenständige, von gesellschaftlichen Auseinandersetzungen getrennte Ebene zu betrachten ist, sondern Rechtsfiguren gerade als Ergebnisse aus ebendiesen Auseinandersetzungen hervorgehen. Mit ihrer Untersuchungsperspektive verfolgt sie denn auch den Anspruch, den «de-politisierenden Charakter der Rechtsordnung in Frage zu stellen» (Buckel 2013, 13).

und «illegitimen» Gründen der Migration hervorbringt (vgl. Müller 2002b; Scherr und Inan 2017).

Durchgesetzt hat sich diese binäre Unterscheidung in der Schweiz in signifikanter Weise im Jahr 1981, als mit dem ersten Asylgesetz eine eigene rechtliche Grundlage für die Kategorie der «Flucht» geschaffen wurde. Rechtlich verankert wurde die Regelung des Asyls zwar bereits 1931 im Bundesgesetz über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer – fand hier jedoch lediglich in einem einzigen Artikel Erwähnung (Mahnig und Piguet, 2004:96). Auch mit der Verankerung des Asylrechts in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 und der Verabschiedung des Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge – der Genfer Flüchtlingskonvention – im Jahr 1951, die von der Schweiz 1955 ratifiziert wurde, fand diese Unterscheidung eine wesentliche Formalisierung. Für die vorliegende Untersuchung ist die Feststellung zentral, dass asylpolitische Regulierungen nicht nur darauf abzielen, Migrant_innen in unterschiedliche Aufenthaltskategorien innerhalb des Asylbereichs zu fassen, ihnen inhärent sind auch komplexe Spannungen und Ambivalenzen hinsichtlich der binären Unterscheidung zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration», die sich schliesslich auch in ihren Arbeitsverhältnissen niederschlagen. Diese Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu untersuchen, bedeutet also, jene Kategorien und die ihnen zugrundeliegende rechtliche Unterscheidung nicht als gegeben vorauszusetzen, sondern sie selbst zum Untersuchungsgegenstand zu machen (vgl. Fiedler et al. 2017, 12; S. Karakayali 2012, 265). Aufzuspüren sind diese Wechselwirkungen erst dann, wenn auf die Strategien der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Umgang mit diesen rechtlichen Kategorien sowie die Aushandlungsprozesse der Arbeiter_innenschaft und Unternehmer_innen fokussiert wird und sie im Zusammenhang des antagonistischen Widerspruchs zwischen den Interessen der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen analysiert werden. So macht etwa Georgi (2016, 196) darauf aufmerksam, dass der «antagonistische Widerspruch zwischen den Interessen der Unternehmen und Staaten und den widerständigen Praktiken der Arbeitskräfte» mitunter durch das Migrationsregime reguliert wird. Der antagonistische Charakter dieses Widerspruchs zeichnet sich dadurch aus, dass auf der einen Seite Unternehmer_innen davon abhängig sind, «passende» Arbeitskräfte mobilisieren zu können und auf der anderen Seite Arbeiter_innen ein Interesse daran haben, ihre Arbeit zu «bestmöglichen» Bedingungen zu verkaufen und den Arbeitsprozess «zu ihrem Vorteil» zu gestalten. Um diese Arbeitskraftprobleme lösen zu können, sind Unternehmer_innen also auf die Verfügbarkeit von Arbeitskräften angewiesen, welche die erforderlichen

Eigenschaften für den Einsatz in spezifischen Arbeitsprozessen erfüllen. Wenn wir nun davon ausgehen, dass Migrationspolitiken und Asylpolitiken ein Bestandteil der Regulationsweise dieser Arbeitskraftprobleme sind (Georgi 2016; Georgi et al. 2014), dann stellt sich die Frage, wie die den aufenthaltsrechtlichen Kategorien inhärenten Spannungen und Ambivalenzen hinsichtlich der Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration» mit der Regulierung von Arbeitskraftproblemen einhergehen.

Ich schlage eine Erweiterung dieser theoretischen Überlegungen zur Regulationsweise der Arbeitskraftprobleme durch den analytischen Einbezug der Organisationsformen von Unternehmen vor. Die Profitabilität von Unternehmer_innen beruht nicht nur auf der Ausbeutung der Arbeiter_innen, sondern ist im Wesentlichen auch abhängig von den jeweiligen Organisationsformen einzelner Unternehmen (Harvey 2011, 90–102). Diese theoretische Erweiterung erscheint jedoch als wenig sinnvoll, wenn nicht zugleich eine analytische Präzisierung im Sinne einer Adaption der Perspektive auf die innerbetrieblichen Aushandlungsprozesse sowie auf die Positionen migrantischer Arbeiter_innen in der betriebsinternen Hierarchie in ihrem wechselwirkenden Verhältnis zu migrationspolitischen Bestimmungen vorgenommen wird. Georgi (2016, 196) geht davon aus, dass unterschiedliche Regulierungsweisen des antagonistisches Verhältnisses zwischen Unternehmen und Staaten und «den widerständigen Praktiken der Arbeiter_innen» möglich sind und verweist auf eine gouvernementale Biopolitk und andere Optionen wie etwa Standortverlagerung oder Arbeitszeitverlängerung sowie auf migrationspolitische Regulierungen, die darauf hinwirken können, «dass von anderen Orten passende Arbeitskräfte zum Produktionsort migrieren oder die ohnehin stattfindende Mobilität für sich zu nutzen» (Georgi 2016, 197). Mit der vorgeschlagenen Erweiterung des Analyserahmens plädiere ich dafür, die spezifischen Organisationsformen von Unternehmen zu fassen und mit den migrationspolitischen Regulierungen zusammenzudenken. Zudem birgt dieser theoretische Ansatz die Möglichkeit, den Fokus auf die Fragen zu richten, *ob und wie* Arbeiter_innen in Alltagspraktiken den Arbeitsprozess «zu ihrem Vorteil» gestalten, *wie* der Einsatz von «passenden Arbeitskräften» (Georgi 2016, 196) für Unternehmer_innen ermöglicht wird und in welchem Zusammenhang dies mit den migrationspolitischen Regulierungen steht. Mit Harvey (2014, 62) können wir davon ausgehen, dass die Kapitalakkumulation im Wesentlichen auch darauf angewiesen ist, dass ausreichend Arbeitskräfte vorhanden sind: «Diese Reservearmee muss verfügbar, sozialisiert und diszipliniert sein und über die erforderlichen Qualitäten verfügen (z. B. flexibel, unterwürfig, manipulierbar und gegebenenfalls ausgebildet). Wenn diese Bedingungen nicht erfüllt sind, ist das Kapital mit einer ernsthaften

Schranke seiner kontinuierlichen Akkumulation konfrontiert.» (Harvey 2014, 62) Diese analytische Konzeption ermöglicht es in diesem Sinne also, die sozialen Differenzierungen von migrantischen Arbeitskräften *auch* als Resultat innerbetrieblicher Aushandlungsprozesse in den Blick zu nehmen – jedoch ohne die Strukturlogiken in situativen Analysen aufzulösen (vgl. Georgi 2016, 187).

3.2 Differentielle Inklusion migrantischer Arbeiter_innen

Wie wir gesehen haben, erlaubt der Regimebegriff, Migrationspolitik als Resultat sozialer Auseinandersetzungen um Rechte und gesellschaftliche Teilhabe zu konzipieren. Nun können wir feststellen, dass diese Perspektive unter anderem impliziert, dass die Inhalte dieser Auseinandersetzungen nicht bloss das Überqueren von formalen Grenzen nationalstaatlicher Territorien durch Migrant_innen sind. Die Wirkungsmacht von Grenzen wie auch die dahinterstehenden Aushandlungsprozesse sind vielmehr ebenfalls *innerhalb* formalisierter Territorien vorzufinden.

Mit dem Begriff der differentiellen Inklusion nach Mezzadra und Neilson (Mezzadra 2016; Mezzadra und Neilson 2008, 2013, 2014) steht ein Instrumentarium zur Verfügung, das erlaubt, diese Perspektive auf Grenzen konzeptionell zu rahmen und zu schärfen. Dabei wird insbesondere der Zusammenhang zwischen migrationspolitischen Kategorisierungen und der arbeitsmarktlichen Position von Migrant_innen hervorgehoben. Mit Moulier Boutang (2002, 5) können wir feststellen: «Das System der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis macht aus den Migrantinnen und Migranten eine eigene Kategorie auf dem Arbeitsmarkt.» Diese zentrale Anmerkung von Moulier Boutang ist mit dem Begriff der differentiellen Inklusion insofern zu erweitern, als die unterschiedlichen Facetten der Arbeits- und Aufenthaltsregulierungen nicht *eine Kategorie* von Migrant_innen auf dem Arbeitsmarkt, sondern *eine Vielfalt* von gesellschaftlichen Positionen und Arbeitsverhältnissen hervorbringt. Mit dem Begriff der differentiellen Inklusion ist es Mezzadra und Neilson nicht nur gelungen, auf die Diversität sozialer Differenzierungen zu verweisen, sondern zugleich die dichotome Gegenüberstellung von Inklusion und Exklusion von Migrant_innen bzw. die binäre Trennung von drinnen und draussen zu überwinden.[17] So betonen Mezzadra und Neilson

17 Die Überwindung der Dichotomie zwischen Inklusion und Exklusion ist in den Sozialwissenschaften freilich nicht erst durch Mezzadras und Neilsons konzeptionelle Erarbeitung der differentiellen Inklusion eingeleitet worden. Die Autoren selbst verweisen in ihrem Buch *Border as method, or, the multiplication*

(2013, 165): «(…) filtering, selecting, and channeling migratory movement – rather than simply excluding migrants and asylum seekers – seems to be the aim of contemporary border and migration regimes». Die mit Grenzen konfrontierten Akteur_innen werden dabei nicht als marginale Subjekte am Rande der Gesellschaft konzipiert, sondern gelten vielmehr als zentrale Protagonist_innen in der Gesellschaft (Mezzadra und Neilson 2013, 159). Hier treten die Stratifizierungs- und Hierarchisierungsprozesse der Grenzen entlang des Kapitalverhältnisses und politischer Machtverhältnisse zu Tage, welche ihrerseits ein Kontinuum zwischen Inklusion und Exklusion hervorbringen (Mezzadra und Neilson 2013, 7). Oder in anderen Worten:

> "Our argument thus takes a critical approach to inclusion, which in most accounts is treated as an unalloyed social good. By showing how borders establish multiple points of control along key lines and geographies of wealth and power, we see inclusion existing in a continuum with exclusion, rather than in opposition to it." (Mezzadra und Neilson 2013, 7)

In dieser Argumentation wird somit von der Idee abgerückt, dass Grenzen schlicht und ergreifend auf die Verhinderung von Migrationsbewegungen abzielen oder Grenze eine «fixierte Linie des Ausschlusses» repräsentiert (Mezzadra und Neilson 2014, 241).[18] Stattdessen wird die Perspektive eingenommen, dass Grenzen in je unterschiedlicher Gestalt auftreten und es gilt, diese unterschiedlichen Erscheinungsformen zu identifizieren und sie als Orte der Aushandlungsprozesse zu untersuchen. Um dies zu realisieren, schlagen Mezzadra und Neilson vor, Grenze nicht einfach als Untersuchungsobjekt vorauszusetzen, sondern sie als Methode zu entwerfen und somit dem Leitmotiv «taking the point of view of the border» zu folgen (Mezzadra und Neilson 2013, X). Der analytische Blick fokussiert demnach auf die Frage, auf welche Art und Weise Grenzen auf das alltägliche Leben von Migrant_innen wirken, welche Spannungen und Konflikte produziert werden und

---

of labor (2013) auf Konzepte in Forschungszusammenhängen zum Antirassismus und Feminismus sowie explizit auf solche in der Migrationsforschung, die sich auf das Phänomen der Stratifizierung von Rechten beziehen – ohne Inklusion und Exklusion als gegenteiliges Begriffspaar zu konzipieren. Verwiesen sei hier zusätzlich auf diesbezügliche Diskussionen in der Ungleichheitsforschung (Ataç und Rosenberger 2013b; Bourdieu 1998; Castel 2000; Hübinger 1996; Kronauer 2002; Mackert 1998; Vogel 2004).

18 Wie Ataç und Rosenberger (2013a) zu Recht bemerken, soll mit der Konzipierung von Theorien, welche die dichotome Gegenüberstellung von Inklusion und Exklusion überwinden, keineswegs die Tatsache ignoriert werden, dass sich Migrant_innen auch mit Ausschlüssen aus Territorien konfrontiert sehen.

wie sie durch ihre Praktiken diese Grenzen stets aufs Neue herausfordern. Im Anschluss an Marx werden die mit der Grenze konfrontierten Subjekte hierbei als Träger_innen von Arbeitskraft konzipiert, welche durch Grenzen als solche hervorgebracht werden (Mezzadra und Neilson 2013, 18; 20). Im Grunde genommen argumentieren Mezzadra und Neilson (2013, 20), dass die Träger_innen der Arbeitskraft stets durch unterschiedliche soziale Differenzierungen strukturiert werden:

> "(...) it is important to note that the 'generically human' potentiality of labor power, to recall Marx's formulation, is always incarnated in sexed bodies that are socially constructed within multiple systems of domination, not least among them racism. To put it simply: the modalities through which 'bearers' (...) of labor power access their 'potency' are structurally and originally (that means, not secondarily!) marked by race, nation, geographical origin, and gender."

Diesen Einfluss der Grenzen auf die Ware Arbeitskraft zu betonen, bedeutet denn auch, die zentrale Rolle hervorzuheben, die Kontroll- und Filterungsprozesse von Migrationsbewegungen in der politischen und rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsmarktes und somit in den Erfahrungen der lebendigen Arbeit einnehmen (Mezzadra und Neilson 2013, 20–21).

Mit Mezzadra und Neilson (2013, 110) kann also davon ausgegangen werden, dass Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Träger_innen von Arbeitskraft mit spezifischen Grenzen konfrontiert sind – die im Wesentlichen durch ihren aufenthaltsrechtlichen Status hervorgebracht werden – und sich diese sowohl auf ihre Arbeitskraft als auch auf die Konsumption im Arbeitsprozess niederschlägt, was ich als besondere Qualität der Arbeitskraft Geflüchteter mit unsicherem Aufenthaltsstatus bezeichne.

3.3 Der Arbeitsprozess im Blickpunkt sozialer Verhältnisse

Die Konzeption der differentiellen Inklusion bietet uns also ein wertvolles theoretisches Instrumentarium, um die bedeutsame Rolle migrationspolitischer Regulierungen im Zusammenhang mit den sozialen Differenzierungen migrantischer Arbeiter_innen hervorzuheben. Wie Fiedler et al. (2017, 13–14) richtig betonen, können wir einerseits festhalten, dass der Begriff der differentiellen Inklusion erst durch seine Anwendung auf die Empirie an Gehalt gewinnt, da gerade hier die spezifischen Konstellationen der Ein- und Ausschlussprozesse aufgespürt werden können und der Begriff damit eine theoretische Weiterentwicklung und Verfeinerung erfährt. Andererseits plädiere ich dafür, die theoretische Perspektive der differentiellen

Inklusion in die Arbeitsprozesse der migrantischen Arbeiter_innen innerhalb der Betriebe einzubetten, um die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus bestimmen zu können. Eine Analyse der differentiellen Inklusion muss daher auch bei den Arbeitsprozessen und der arbeitsteiligen Organisation – verstanden als soziales Feld von Aushandlungsprozessen – innerhalb der Betriebe ansetzen. Mit Burawoy (1985) lässt sich argumentieren, dass der Arbeitsprozess nicht nur durch Organisationsformen, sondern auch von den sozialen Beziehungen innerhalb des Betriebs bestimmt wird. So betont der Autor, dass auch Aushandlungsprozesse innerhalb des Betriebs den Arbeitsprozess strukturieren und sich die sozialen Beziehungen somit ständig reproduzieren und verschieben. Unter *relations in production* versteht er Folgendes: "The social relations of 'men and women to nature': the relations of productive activity and of the labour process" (Burawoy 1985, 29). Dieses Set von Beziehungen grenzt er ab von den *relations of production*, welche die gesellschaftlichen Produktionsverhältnisse umfassen. Wie Sproll (2013, 180) betont, erlaubt der Begriff der *relations in production* eine «Art Übersetzung gesamtgesellschaftlicher Strukturen und Machtverhältnisse auf die Meso- bzw. Mikroebene des Betriebs» und ermöglicht somit, den Betrieb als Ort von Aushandlungsprozessen vor dem Hintergrund sozialer Verhältnisse in den Blick zu nehmen. Diesem Ansatz folgend schlage ich vor, die Wechselwirkungen zwischen Arbeitsverhältnissen und migrationspolitischen Regulierungen auf der Basis von Aushandlungsprozessen zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen und innerhalb der Arbeiter_innenschaft sowie den jeweiligen betrieblichen Organisationsformen zu durchleuchten. Um diesen Wechselwirkungen auf die Spur zu kommen, müssen die sozialen Verhältnisse innerhalb des Betriebs theoretisch gefasst sowie die Organisationsformen konkretisiert werden. Ersteres soll einerseits mit der Bestimmung des antagonistischen Verhältnisses zwischen Unternehmer_in und Arbeiter_in nach Marx und andererseits mit der Anwendung von Wallersteins Überlegungen zu den Artikulationen von Rassismus auf der betrieblichen Ebene erfolgen. Zur Konkretisierung der Organisationsformen greife ich auf die theoretischen Ausführungen von Marx zur Kooperation und Arbeitsteilung der kapitalistischen Produktionsweise zurück.

Zum antagonistischen Verhältnis zwischen Unternehmer_in und Arbeiter_in

Den Blick nun auf den Arbeitsprozess gerichtet, gilt es also danach zu fragen, unter welchen sozialen Bedingungen dieser stattfindet. Dies bedingt nunmehr, – mit Marx gesprochen – die «verborgne Stätte der Produktion»

(Marx 2008, 189) zu ergründen, um hier das Verhältnis zwischen Unternehmer_in und Arbeiter_in zu klären. Vorerst sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitsprozess einerseits als rein physischer Prozess begriffen werden kann, dieser andererseits in unterschiedlichen Gesellschaftsformationen eine je spezifische Gestalt annimmt. Erstens definiert Marx den Arbeitsprozess als eine «zweckmässige Tätigkeit», bei der in einem «Prozess zwischen Mensch und Natur» Gebrauchswerte zur Befriedigung menschlicher Bedürfnisse hergestellt werden (Marx 2008, 193; 198). In dieser Darstellung der einfachen Momente des Arbeitsprozesses wird dieser als eine von allen Gesellschaftsformen unabhängige Tätigkeit gefasst (Marx 2008, 198). Zweitens – und hier liegt das eigentümliche soziologische Interesse – findet der Arbeitsprozess in kapitalistischen Gesellschaftsformationen mit der Konsumption der Arbeitskraft durch der_die Unternehmer_in unter nun *spezifischen Bedingungen* statt. Marx' Überlegungen erweisen sich bei der Analyse des Arbeitsprozesses nicht zuletzt deshalb als besonders fruchtbar, weil diese Bedingungen als gesellschaftlich hervorgebrachte und nicht etwa als natürlich gegebene verstanden werden. Darauf weist Marx (2008, 183) polemisch hin:

> «Die Natur produziert nicht auf der einen Seite Geld- oder Warenbesitzer und auf der andren bloße Besitzer der eignen Arbeitskräfte. Dies Verhältnis ist kein naturgeschichtliches und ebensowenig ein gesellschaftliches, das allen Geschichtsperioden gemein wär.»

Wie das obige Zitat verdeutlicht, können wir mit Marx also davon ausgehen, dass sich im Arbeitsprozess Unternehmer_innen als Besitzer_innen von Geld und Produktionsmitteln und Arbeiter_innen gegenübertreten, die keinen Besitz dieser Art haben, aber rechtlich frei sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Jedoch sind Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Träger_innen von Arbeitskraft mit bestimmten sozialen Differenzierungen konfrontiert, wie im Kapitel 3.2 zur differentiellen Inklusion migrantischer Arbeiter_innen gesehen. Die Arbeitskraft, verstanden als Arbeitsvermögen, also der Fähigkeit zu arbeiten, stellt somit eine spezifische Ware dar, die – wie jede andere Ware – einen Gebrauchswert und einen Tauschwert hat (Marx 2008, 182). Während der Gebrauchswert die Anwendung der Ware Arbeitskraft – also die Arbeit – darstellt, ist der Tauschwert bestimmt durch die «zur Produktion, also auch Reproduktion, dieses spezifischen Artikels notwendigen Arbeitszeit» (Marx 2008, 184). Wie Marx betont, existiert die Arbeitskraft nur als «Anlage des lebendigen Individuums» und dementsprechend besteht die Produktion der Arbeitskraft in der Reproduktion oder den Unterhaltskosten eines Individuums. Ein Individuum braucht also eine bestimmte Menge an Lebensmitteln, um sich zu erhalten (Marx 2008, 185). In diesem Sinne ist

die Frage, *was* für die Reproduktion der Arbeitskraft als notwendig erachtet wird, stets mit den Lebensansprüchen der Arbeiter_innen verbunden und folglich ist der Wert der Arbeitskraft als Resultat gesellschaftlicher Bewertungs- und Aushandlungsprozesse zu verstehen. Die Eigentümlichkeit der Ware Arbeitskraft besteht demgemäss darin, dass sie ein historisches und moralisches Element besitzt (Marx 2008, 185).

Betrachten wir den Arbeitsprozess nunmehr vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Unternehmer_innen die Arbeitskraft von Arbeiter_innen konsumieren, ist dieser mit zwei besonderen Phänomenen verbunden. *Erstens* arbeiten sie unter der Kontrolle der Unternehmer_innen, Letzteren gehört auch ihre Arbeit. Zudem überwachen Unternehmer_innen, dass die Arbeit in ihrem Sinne planmässig durchgeführt und angemessen mit den Produktionsmitteln umgegangen wird. *Zweitens* bezahlen Unternehmer_innen den Tauschwert der Arbeitskraft und folglich gehört auch der Gebrauchswert, also die Arbeit ihnen (Marx 2008, 199–200). Diese Unterscheidung zwischen dem *Wert der Arbeitskraft*, also ihre Erhaltungskosten, und ihre *Verwertung im Arbeitsprozess*, also ihre tägliche Verausgabung, ist entscheidend, um zu verstehen, wie Mehrwert generiert wird: Unternehmer_innen produzieren Mehrwert, indem sie den Wert der Arbeitskraft bezahlen und nicht den Wert, den Arbeiter_innen produzieren, das heisst, die Eigentümlichkeit der Ware Arbeitskraft liegt darin, dass sie gleichsam eine Quelle von Wert – und zwar von mehr Wert – ist, als sie selbst hat (Marx 2008, 207–208). So gesehen, bedeutet *Ausbeutung* in marxscher Terminologie, dass Arbeiter_innen weniger Wert von Unternehmer_innen erhalten als sie durch ihre Arbeit produzieren und beruht nicht etwa auf der Verletzung, sondern auf der Einhaltung der Gesetze des Warentauschs. So bemerkt Marx (2008, 208):

> «Der Umstand, daß die tägliche Erhaltung der Arbeitskraft nur einen halben Arbeitstag kostet, obgleich die Arbeitskraft einen ganzen Tag wirken, arbeiten kann, daß daher der Wert, den ihr Gebrauch während eines Tags schafft, doppelt so groß ist als ihr eigner Tageswert, ist ein besondres Glück für den Käufer, aber durchaus kein Unrecht gegen den Verkäufer.»

In diesem Sinne machen Unternehmer_innen von ihrem Recht als Käufer_innen Gebrauch, wenn sie Arbeiter_innen so lange als möglich arbeiten lassen, um somit Mehrwert zu produzieren. Im Grunde hängt das Bestreben der Profitgenerierung also nicht vom guten oder bösen Willen einzelner Unternehmer_innen ab, vielmehr erscheint sie ihnen im Kontext der freien Konkurrenz gleichsam als notwendige Gesetzmässigkeit (Marx 2008, 285–286). Gleichzeitig beanspruchen Arbeiter_innen ihr Recht als

Verkäufer_innen, wenn sie ihr Interesse durchzusetzen versuchen, den Arbeitstag auf eine bestimmte Länge zu reduzieren. Gerade hier zeigt sich das antagonistische Verhältnis zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen. So betont Marx, dass zwischen gleichen Rechten die Gewalt entscheidet und der Kampf um die Schranken des Arbeitstags schliesslich als Kampf zwischen der Klasse der Kapitalist_innen und der Arbeiter_innenklasse ausgetragen wird (Marx 2008, 245–249).

Rassistische Verhältnisse und betriebliche Ordnungen

Wie wir im Kapitel 3.2 zur differentiellen Inklusion migrantischer Arbeiter_innen gesehen haben, bringen migrationspolitische Regulierungen spezifische Konfigurationen von Ein- und Ausschlussprozessen hervor. Um diese im Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus aufzuspüren, habe ich vorgeschlagen, den Blick auf den Betrieb als Ort der Aushandlungsprozesse zu richten. Mit Marx können wir die sozialen Verhältnisse fassen, die der kapitalistischen Produktionsweise entspringen. Nun soll es darum gehen, die sozialen Verhältnisse hinsichtlich der geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus theoretisch zu fassen, um so die betrieblichen Ordnungen in den Vordergrund der Analyse rücken zu können. Dabei greife ich insbesondere auf Wallersteins Überlegungen zur Rolle des Rassismus innerhalb kapitalistischer Gesellschaftsformationen zurück, da er explizit auf die Vereinbarkeit von Rassismus mit der Verwertung der Arbeitskraft verweist und seine theoretischen Ausführungen zu Rassismus im Sinne eines sozialen Verhältnisses auf die betriebliche Ebene angewendet werden können. Im Folgenden möchte ich zunächst den Begriff des Rassismus als soziales Verhältnis fassen.

Ist in den Sozialwissenschaften innerhalb des deutschsprachigen Raums von Diskriminierungserfahrungen, Vorurteilen sowie diskriminierenden Handlungen, Äusserungen und Einstellungen gegenüber Migrant_innen die Rede, wird vornehmlich auf den Begriff der Fremdenfeindlichkeit zurückgegriffen. Nur in seltenen Fällen wird hierfür die Bezeichnung Rassismus verwendet. Das Konzept der Fremdenfeindlichkeit weist grundsätzliche Schwachstellen auf, da etwa die reale Präsenz der «Fremden» vorausgesetzt wird und unklar bleibt, «wer wie und wann überhaupt als ‹fremd› wahrgenommen wird» (Bojadžijev 2008, 26).[19] Dieser Perspektive ist darüber hinaus die Problematik inhärent – und zwar unabhängig von den verwendeten Begrifflichkeiten –, dass sie über Erklärungen des Phänomens auf der Individualebene nicht hinauszukommen

19 Zur Kritik des Konzepts der Fremdenfeindlichkeit siehe: (Bojadžijev 2008; Müller 2002a).

vermag und damit die Reichweite von Rassismus auf gesellschaftlicher Ebene gänzlich aus den Augen verliert (vgl. Friedrich und Pierdicca 2014; Kalbermatter 2014). Im Gegenzug dazu wird hier unter dem Begriff des Rassismus ein gesellschaftliches Verhältnis verstanden, in dem Menschen auf der Basis von biologistischen und kulturalistischen Gruppenzuschreibungen klassifiziert und in eine hierarchische Beziehung zueinander gesetzt werden. Diese Bestimmung impliziert, dass Rassismus je nach historischer Phase mit der Unterwerfung unterschiedlicher Gruppen von Menschen auf je spezifische Art und Weise einhergeht (Bojadžijev 2008, 21). Somit ist Rassismus nicht etwa als universalgeschichtliches Phänomen, sprich als statische oder stabile Erscheinung zu verstehen, vielmehr existieren unterschiedliche Konjunkturen des Rassismus in Abhängigkeit des sozialhistorischen Kontextes und der ihm zugrunde liegenden Kämpfe *gegen* Rassismus (Bojadžijev 2002; 2008, 21–25; Demirović und Bojadžijev 2002a; Müller 1992, 34–38; Tsianos und Karakayali 2014, 35). Wallerstein (1992b, 45) bringt diese Transformationen des Rassismus folgendermassen auf den Punkt:

> «(…) der Rassismus behauptet einerseits die Kontinuität zwischen Vergangenheit und Gegenwart (in genetischer und/oder gesellschaftlicher Hinsicht), verbindet dies aber andererseits immer mit einer gegenwartsbezogenen Flexibilität, wenn es um die Definition der exakten Grenzen jener verdinglichten Wesenheiten geht, die wir Rassen oder ethnische, nationale, religiöse Gruppierungen nennen. (…) Diese Gemeinschaften gibt es zu jeder Zeit, und sie sind immer hierarchisch organisiert, doch sie existieren nicht immer in genau der gleichen Form.»

In diesem Sinne ist Rassismus eine Art und Weise der sozialen Auseinandersetzung, deren Artikulationen stets an die Entwicklung der kapitalistischen Gesellschaftsformationen gekoppelt sind und sowohl zeitlich als auch räumlich divergieren (Demirović und Bojadžijev 2002b, 25; Müller 1992, 34). So argumentiert etwa Müller (1992), dass Rassismus in unterschiedlichen nationalen Gesellschafsformationen auch verschiedenartig in Erscheinung tritt und sich diese spezifische Gestalt einer Nation nicht auf eine andere übertragen lässt. Dies führt er insbesondere auf die unterschiedlichen nationalen Kräfteverhältnisse und ihre Verdichtung im Staat sowie die divergente Allokation der Arbeitskräfte und Segmentierung des Arbeitsmarktes zurück (Müller 1992, 34–35).

Die historischen Formationen des Rassismus lassen sich nach drei Typen unterscheiden (Bojadžijev 2008; Müller 1992). Allerdings gilt es festzuhalten, dass sich in der sozialen Realität stets unterschiedliche Kom-

binationen sowie spezifische Ausprägungen dieser Rassismen finden lassen und dass es sich bei diesen Typen um analytische Trennungen handelt. Der *universelle Rassismus* des 18. Jahrhunderts inszeniert eine Geschichte des sich in Stufen vollziehenden Fortschritts der menschlichen «Kultur» als Ganzes. Dies geht mit der Vorstellung einer «zivilisierten Gesellschaft Europas» und «primitiven Vergesellschaftungsformen» in der übrigen Welt einher. Der *superiore Rassismus* des 19. und der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts proklamiert eine hierarchische Einteilung in die kulturschöpferische Superiorität Europas und der Inferiorität der «Völker» in allen anderen Teilen der Erde, die sowohl verfallsgeschichtlich als auch aufstiegsgeschichtlich im Sinne der darwinschen Evolutionstheorie angewendet wird. Durch die Nationalstaatenbildung in Europa erfährt diese Formation des Rassismus seine Anwendung und Ausdifferenzierung auch hinsichtlich der Grenzziehung in Europa. In der Zeit nach 1945 etabliert sich der *differentielle Rassismus*, der im Zuge der säkularen Krise des kapitalistischen Weltsystems zu Beginn der 1970er-Jahre eine soziale Dynamisierung um die Migrationsprozesse in Europa erfährt. In dieser Formation des Rassismus wird nicht etwa die Überlegenheit, sondern die Vorstellung der Unvereinbarkeit der «eigenen» mit den «fremden Kulturen» akzentuiert, in der die «Erhaltung» aller kultureller «Identitäten» und ihrer Differenzen eine territoriale Trennung legitimiert. Dabei wird insbesondere die Bedrohung der «eigenen», also einer europäischen oder spezifisch «nationalen Kultur» in Europa inszeniert. Gemeinsam ist allen drei Typen des Rassismus der Eurozentrismus. Rassismus geht mit der (Re-)Produktion der kulturalistischen Ideologie der Herrschenden einher, in der eine «Vermischung» mit der «Kultur» der Beherrschten als Verfall angesehen wird (Bojadžijev 2008, 21; Müller 1992, 32–34). Die Organisierung der Gesellschaft entlang dieser Gruppenzuschreibungen bringt also spezifische gesellschaftlich konstruierte Kategorien hervor, deren Grenzen stets fluid sind (Tsianos und Karakayali 2014, 34; Wallerstein 1992a, 95). So zeigt die historische Entwicklung der Formationen des Rassismus, dass den Transformationen des Rassismus die Übersetzung der Kategorie «Rasse» in «Kultur» und «Ethnizität» inhärent ist und diese weitgehend mit der Überwindung biologischer Rassenkonzeptionen einhergehen (Bojadžijev 2015, 275–276). So gesehen, kann der gegenwärtig vorherrschende differentielle Rassismus gleichsam als «Rassismus ohne Rassen» bezeichnet werden, da hier mehr auf die Unvereinbarkeit kultureller Differenzen denn auf biologische Vererbung rekurriert wird (Balibar 1992, 38).

Vor diesem Hintergrund können wir mit Wallerstein (1992a) die Genese der gesellschaftlichen Kategorien «Rasse», «Nation» und «ethnische Gruppe» im Kontext der hierarchischen Organisierung von Gruppen hin-

sichtlich Arbeitsleistungen und Vergütungen innerhalb der kapitalistischen Weltwirtschaft sehen. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Maximierung der Kapitalakkumulation die Minimierung der Kosten der Arbeitskraft im Rahmen der Produktionskosten sowie der Kosten durch Störungen im Zusammenhang des politischen Widerstands von Arbeiter_innen bedingt und Rassismus gleichsam als «Zauberformel» figuriert, um diese Zielvorstellungen miteinander in Einklang zu bringen (Wallerstein 1992b, 44). Dabei sei darauf verwiesen, dass Rassismus auf der ideologischen Basis mit dem Prinzip des Universalismus bezüglich der Arbeitskraft und der damit einhergehenden Errichtung eines meritokratischen Systems oder der Vorstellung einer Leistungsgesellschaft konfligiert (Wallerstein 1992b, 42–43). Und gerade hier liegt der springende Punkt in der Bedeutung des Rassismus, denn gerade *weil* dem Rassismus eine anti-universalistische Lehre anhaftet, trägt er zur Reproduktion des Kapitalismus bei: «Dank seiner Existenz können die Vergütungen für einen Grossteil der Arbeiterschaft viel geringer ausfallen, als es auf der Basis von Verdienst und Leistung zu rechtfertigen wäre» (Wallerstein 1992b, 46).

Kehren wir nun zurück zu den begrifflichen Kategorien «Rasse», «Nation» und «ethnische Gruppe», können wir an dieser Stelle festhalten, dass hinter spezifischen hierarchischen Organisierungen von Gruppen stets auch eigene Legitimationsfiguren stehen. Gemeinsam ist den Kategorien, dass sie mit dem Begriff des «Volkes» verzahnt sind, also auf das Vergangene rekurrieren und zugleich Handlungen in der Gegenwart beeinflussen. Dieser Modus des Vergangenen schlägt sich in der Sozialisation von Individuen nieder, reproduziert eine Gruppensolidarität und dient in der Gegenwart dazu, gesellschaftliche Legitimationen aufrechtzuerhalten oder zu hinterfragen (Wallerstein 1992a, 96–97). Ihre spezifische Bedeutung erlangen die gesellschaftlichen Kategorien hinsichtlich der strukturellen Grundzüge der kapitalistischen Weltwirtschaft. So ist der Begriff der «*Rasse*» vor dem Hintergrund der horizontalen Arbeitsteilung in der Weltwirtschaft als Ausdruck der Antinomie von Zentrum und Peripherie entstanden. Die Einteilung der Welt durch die Konstruktionen unterschiedlicher «Rassen» dient der Aufrechterhaltung dieser Ordnung, indem die Bevölkerung der Regionen des Zentrums und der Peripherie im Kampf gegeneinander vereint werden. Demgegenüber hat sich die Kategorie der «*Nation*» als Ausdrucksform des Wettbewerbs zwischen den Staaten entwickelt und zielt demnach auf die Organisierung der Gruppen *innerhalb* der Regionen des Zentrums und der Peripherie. Wallerstein argumentiert (1992a, 101–102), dass das internationale Staatensystem hierarchisch gegliedert ist und der Kampf um die Beibehaltung oder Veränderung von Rangfolgen dazu führt, dass Staaten als «Nationen» konstruiert werden. Diese Konstruktion bietet die Grundlage dafür, einen höheren Rang zu legitimieren oder einen

niederen Rang in Frage zu stellen. Zudem stabilisiert die Etablierung eines «Nationalgefühls» die als souverän anerkannten Staaten im internationalen Staatensystem insofern, als dadurch die Bedrohung der inneren Desintegration und äusseren Aggression minimiert wird. In diesem Sinne nimmt die Förderung eines «Nationalgefühls» in Aushandlungen gesellschaftlicher Macht eine zentrale Rolle ein und ist entsprechend an Staatsgrenzen gekoppelt. Während ein Staat nun für gewöhnlich *eine* Nation einschliesst, sind es demgegenüber viele «ethnische Gruppen». Der Begriff der «*ethnischen Gruppen*» geht mit dem Minderheitenstatus bestimmter Gruppen innerhalb eines Staates einher, wobei hier nicht auf numerische Minderheiten rekurriert wird. Vielmehr widerspiegelt die Herausbildung einer Mehrheit und Minderheiten die jeweiligen gesellschaftlichen Machtverhältnisse (Wallerstein 1992a, 103). Wallerstein geht davon aus (1992a, 98), dass sich die Kategorie der «ethnischen Gruppen» auf die Herausbildung von Haushaltsstrukturen bezieht und dazu dient, einen wesentlichen Teil nicht entlohnter Arbeit aufrechtzuerhalten. Dabei ist es wichtig, sich in Erinnerung zu rufen, dass das kapitalistische System nicht nur auf der Antinomie zwischen Kapital und Arbeit basiert, sondern eine vielschichtige Hierarchie innerhalb des Arbeitsmarkts vorzufinden ist, die darauf beruht, dass «einige Arbeiter einen grösseren Anteil des von ihnen geschaffenen Mehrwerts ‹verlieren› als andere» (Wallerstein 1992a, 103). Ebenda kommt Haushaltsstrukturen eine bedeutende Rolle zu: Ermöglicht wird dies durch Haushalte von Lohnarbeiter_innen, die nur zeitweise beschäftigt und entlohnt werden, das heisst, die Konstitution der Haushalte ist dergestalt, dass die Lohnarbeiter_innen einen Stundenlohn erhalten, der proportional umgerechnet unter den Reproduktionskosten der Arbeitskraft liegt. Der Schlüssel zur Aufrechterhaltung dieser Hierarchie liegt laut Wallerstein (1992a, 103–104) in der Konstruktion «ethnischer Gruppen»:

> «Wo immer sich Lohnarbeitende in verschiedenen Formen von Haushaltsstrukturen befinden, von den höher bezahlten Arbeitern und Arbeiterinnen ‹proletarisierter› Haushalte bis zu den geringer entlohnten, die in ‹halbproletarisierten› Haushalten situiert sind, bemerken wir gewöhnlicherweise, dass diese verschiedenen Haushaltstrukturen in ‹Gemeinschaften› angesiedelt sind, die ‹ethnische Gruppen› genannt werden. Das heisst, dass innerhalb gegebener Staatsgrenzen die ‹Ethnisierung› der Arbeiterschaft mit einer Lohn- und Beschäftigungshierarchie Hand in Hand geht.»

Wenn wir nun davon ausgehen, dass spezifische Produktionsverhältnisse auch bestimmte Verhaltensweisen von Arbeiter_innen bedingen, stellt sich die Frage, wie diese gelehrt und gelernt werden. Mit Wallerstein (1992a, 104)

lässt sich nun argumentieren, dass spezifische Verhaltensweisen durch Sozialisierungsprozesse innerhalb «ethnischer Gruppen» angeeignet werden: «Von daher lässt sich die ‹Kultur› einer ‹ethnischen Gruppe› als jenes System von Regeln verstehen, das die zu dieser Gruppe gehörenden Eltern dazu zwingt, ihre Kinder den vorgegebenen Regeln entsprechend zu sozialisieren.» Der springende Punkt liegt nun darin, dass diese Sozialisierung und Definierung unterschiedlicher «ethnischer Gruppen» die Lohn- und Beschäftigungshierarchie auf eine Art und Weise zu legitimieren vermag, die der formellen Gleichheit vor dem Gesetz innerhalb eines Staates nicht widerspricht. Wallerstein bringt (1992a, 104) dies folgendermassen auf den Punkt: «Was für den Staat als illegitim sich verbietet, kommt dergestalt durch die Hintertür wieder herein – als ‹freiwilliges› Gruppenverhalten, mittels dessen eine soziale ‹Identität› verteidigt wird.» Die Wandelbarkeit dieser Konstruktion ist dabei insofern wesentlich, als ökonomische Prozesse im Kapitalismus stets modifiziert werden und gegebenenfalls auch einer Anpassung der Hierarchisierung innerhalb der Arbeiter_innenschaft bedürfen. Entsprechend müssen sich die Verhaltensweisen von Lohnarbeiter_innen dergestalt wandeln, dass die Legitimation des Systems weiterhin garantiert wird. So gesehen, «ist das ständig wiederkehrende Entstehen, Formieren, Verschwinden ethnischer Gruppen ein wertvolles Instrument, um den Gang der ökonomischen Maschinerie geschmeidig zu halten» (Wallerstein 1992a, 105).

Wenn wir nun mit Wallerstein (1992a, 106) davon ausgehen, dass die Konstruktion des «Volkes» keine stabile gesellschaftliche Realität, sondern ein «vielschichtiges und formbares historisches Produkt» ist, das spezifische Aufteilungen von Gruppen entlang von Lohn- und Beschäftigungshierarchien hervorbringt, dann gilt es diese auch auf betrieblicher Ebene zu identifizieren. Denn gerade hier stellt sich für einzelne Unternehmer_innen die Frage, ob und wie eine ideale Mehrwertgenerierung möglich ist, also Produktionskosten und Kosten politischer Störungen minimiert werden können. Auf der Basis von Wallersteins Ausführungen kann angenommen werden, dass dem Rassismus eine wesentliche Rolle bei der Aufrechterhaltung der betrieblichen Organisation zukommt. Zugleich figuriert der Betrieb als Ort der Aushandlungsprozesse entsprechend auch als Kristallisationspunkt der Auseinandersetzungen hinsichtlich unterschiedlicher Kombinationen und spezifischer Ausprägungen von Rassismus und gesellschaftlicher Kategorien. Es stellt sich also die Frage, wie rassistische Verhältnisse die betriebliche Ordnung reproduzieren. In der vorliegenden Untersuchung geht es darum, die betrieblichen Hierarchisierungen der Vergütungen und Leistungen, die spezifischen Kombinationen von Rassismen sowie die damit einhergehenden Legitimationsfiguren aufzuspüren.

3.4 Organisationsformen innerhalb des Betriebs

Wir haben gesehen, dass die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus nur unter Berücksichtigung der sozialen Differenzierungen herausgearbeitet werden kann, wobei diese durch migrationspolitische Regulierungen geprägt werden. Ich habe vorgeschlagen, diese sozialen Differenzierungen mit dem theoretischen Blick auf den betrieblichen Arbeitsprozess zu explizieren und die dem Arbeitsprozess inhärenten eigentümlichen Phänomene im Spiegel des antagonistischen Verhältnisses zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen und der rassistischen Verhältnisse herauszuarbeiten. Dabei habe ich argumentiert, dass der Arbeitsprozess ein Ort der Aushandlungsprozesse, gleichzeitig jedoch auch durch spezifische Organisationsformen von Unternehmen strukturiert ist.

Nun gilt es, mit Marx zwei wesentliche organisatorische Formen – die Kooperation und die Arbeitsteilung – zu beleuchten sowie darzulegen, dass die betriebliche Organisation nicht einfach als natürlich gegebene Hintergrundkulisse sozialer Aushandlungsprozesse zu übersehen oder gar gänzlich zu ignorieren, sondern in den Zusammenhang dieser Aushandlungsprozesse zu stellen ist. Diese betrieblichen Organisationsformen sind eng verflochten mit der Zusammensetzung der Arbeiter_innenschaft und gerade dies ist zentral, wenn es darum geht, die *Qualität* der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in den Blickpunkt der Untersuchung zu rücken. Kooperation und Arbeitsteilung als Konstanten der Menschheitsgeschichte zu betrachten, verkennt die historische Dimension gesellschaftlicher Verhältnisse, in die sie eingebettet sind, und ihre spezifische Funktion, die sich daraus ergibt. Als organisatorische Formen innerhalb der Betriebe stellen sie für Unternehmer_innen wesentliche Instrumente dar, um die Arbeitsproduktivität zu steigern und somit Mehrwert «in seiner individuellen Form» zu generieren (Harvey 2011, 196). So gesehen bietet die Berücksichtigung der kooperativen Arbeit und Arbeitsteilung innerhalb der Unternehmen ein analytisches Raster, mithilfe dessen wir in der Lage sind, den Blick auf den Arbeitsprozess und die betrieblichen Ordnungen zu schärfen und uns nicht dazu verleiten zu lassen, diese als gleichsam naturwüchsige Phänomene aus den Augen zu verlieren.

Marx versteht unter *Kooperation* die «Form der Arbeit vieler, die in demselben Produktionsprozess oder in verschiednen, aber zusammenhängenden Produktionsprozessen planmässig neben- und miteinander arbeiten» (Marx 2008, 344). Obschon wir davon ausgehen können, dass sich die Art der Zusammenarbeit je nach Anzahl Arbeiter_innen beträchtlich unterscheidet, hebt Marx hervor, dass die kombinierte Arbeit die Verschmelzung vieler

Kräfte in eine «Gesamtkraft» bedeutet. Zudem kann festgestellt werden, dass allein die Tatsache, dass mehrere Arbeiter_innen während eines Arbeitstages zusammenarbeiten, die Steigerung der individuellen Leistungsfähigkeit – die sich durch den Wetteifer und die «Erregung der Lebensgeister» des gesellschaftlichen Kontakts ergibt – und somit ein grösseres Gesamtprodukt hervorbringt (Marx 2008, 345–346). Schliesslich ermöglicht die Kooperation, die Arbeitsprozesse und die Produktionsmittel an einem bestimmten Ort zu konzentrieren und somit Kosten zu sparen (Marx 2008, 348). In diesem Sinne gilt es, die organisatorische Form der Kooperation in der kapitalistischen Produktionsweise als spezifische Methode der Unternehmer_innen zur Steigerung der Produktivkraft und der Ausbeutung zu betrachten (Marx 2008, 354). Neben diesen Vorteilen, die sich den Unternehmer_innen in der Verwirklichung kooperativer Arbeit bieten, erfordert die Kooperation zugleich eine gewisse Kontrolle. Die Sicherstellung der Ausführung des Arbeitsprozesses wird somit selbst zu einer Produktionsbedingung und dem Kapital fällt mithin die Funktion der Leitung, Überwachung und Vermittlung der kooperativen Arbeit zu. Oder wie Marx betont: «Ein einzelner Violinspieler dirigiert sich selbst, ein Orchester bedarf des Musikdirektors.» (Marx 2008, 350) Dies liegt darin begründet, dass das Ziel der Unternehmer_innen in der Generierung eines möglichst grossen Mehrwerts und somit einer möglichst grossen Ausbeutung der Arbeitskraft liegt, durch die grössere Anzahl gleichzeitig beschäftigter Arbeiter_innen indes das Potenzial des Widerstands wächst und somit das Interesse der Unternehmer_innen in der Bewältigung politischer Störungen liegt. Diese Leitung der Unternehmer_innen ist also eine bedeutende «Funktion der Ausbeutung eines gesellschaftlichen Arbeitsprozesses und daher bedingt durch den unvermeidlichen Antagonismus zwischen dem Ausbeuter und dem Rohmaterial seiner Ausbeutung» (Marx 2008, 350). Zudem besteht die Motivation der Unternehmer_innen in der Kontrolle darüber, dass die Arbeiter_innen die Produktionsmittel – die ihnen im Arbeitsprozess als fremdes Eigentum gegenüberstehen – sachgemäss verwenden (Marx 2008, 350–351).

Mit Blick auf die gastronomischen Betriebe können wir an dieser Stelle festhalten, dass der Arbeitsprozess der Lohnarbeiter_innen unter der direkten Überwachung der Unternehmer_innen stattfindet, hier also die reelle Subsumtion der Arbeit unter das Kapital verzeichnet werden kann – dies etwa im Gegensatz zur formellen Subsumtion, in der die Arbeiter_innen den Arbeitsprozess ohne direkte Überwachung übernehmen (vgl. Marx 2008, 533). Dies führt dazu, dass Arbeiter_innen in je spezifischen Funktionen die Beaufsichtigung des Arbeitsprozesses im Auftrag des Unternehmens übernehmen und diese Funktionen mit unterschiedlichem Status und finanzieller

Vergütung einhergehen (Harvey 2011, 201–202; Marx 2008, 351–352). Die vorliegende Untersuchung zeigt auf, wie die kooperative Arbeit innerhalb der gastronomischen Betriebe strukturiert ist, wie die Kontrolle des betrieblichen Arbeitsprozesses sichergestellt wird, welche spezifischen Funktionen der Arbeiter_innenschaft und welche betrieblichen Ordnungen vorzufinden sind. Dies erlaubt im Anschluss an Wallerstein (1992a), die hierarchische Organisierung des betrieblichen Arbeitsprozesses in Zusammenhang mit der geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen eingehend zu untersuchen.

Nun können wir konstatieren, dass die Lohnarbeiter_innen im Arbeitsprozess durch die kooperative Arbeit in der kapitalistischen Produktionsweise zusammengebracht und miteinander in Beziehung gesetzt werden, wobei die *Teilung der Arbeit* und die Aufteilung der Arbeiter_innenschaft in spezifische Gruppen wesentlich ist. Es gilt an diese Stelle festzuhalten, dass die Arbeitsteilung nicht nur die Trennung der Arten von Mehrwert produzierender Arbeit umfasst. Im Gegenteil, die Trennung zwischen Geld-verdienender Arbeit und reproduktiven Tätigkeiten *selbst* entspringt der kapitalistischen Produktionsweise und hat ihrerseits eine geschlechtliche Arbeitsteilung hervorgebracht (vgl. Federici 2012a, 2012b; Wallerstein 1984, 19–21). Die Teilung der Arbeit nach Geschlecht und die damit einhergehende Entstehung spezifischer Rollen hinsichtlich der Arbeitsweise sind freilich nicht erst im Kapitalismus erfunden worden. Eigentümlich ist dieser geschlechtlichen Arbeitsteilung jedoch die «Neubestimmung sowohl der gesellschaftlichen Stellung der Frauen als auch des Verhältnisses von Frauen und Männern» (Federici 2012b, 90), die ihrerseits mit der Abwertung der Reproduktionsarbeit, die vornehmlich Frauen vorbehalten ist, und der Hervorhebung des Werts der männlichen Lohnarbeit einhergeht (Federici 2012b, 91; Wallerstein 1984, 20). In der vorliegenden Untersuchung richtet sich der Blick jedoch vornehmlich auf die *betriebliche* Teilung der Arbeit, sprich der «Teilung der Arbeit im einzelnen» (Marx 2008, 371), um die hier vorzufindenden Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus identifizieren zu können.

Die marxsche Analyse der Arbeitsteilung erlaubt es, den in Restaurants oder Hotels stattfindenden Arbeitsprozess als Gesamtarbeit zu betrachten, die sich in eine Vielzahl unterschiedlicher Teiloperationen zergliedert, die ihrerseits gleichzeitig und räumlich nebeneinander stattfinden können (Marx 2008, 357; 365). Marx spricht in diesem Zusammenhang auch von einem «kombinierten Gesamtarbeiter», der sich aus unterschiedlichen Teilarbeitern zusammensetzt (Marx 2008, 359; 369). Mit Harvey können wir feststellen, dass genau diese Organisation der Gesamtarbeit ein zentrales Mittel ist, um

die Produktivität und Effizienz zu steigern. Dies wird damit nicht einfach zur Frage der Leistungsfähigkeit individueller Arbeiter_innen, sondern zu einer organisatorischen Frage hinsichtlich der raumzeitlichen Struktur (Harvey 2011, 204). So gesehen ist die spezifische Organisation des Arbeitsprozesses in Raum und Zeit ein wesentliches Moment in der Funktionsweise der kapitalistischen Produktion:

> «Das bedeutet, dass die Organisation der Produktion in Raum und Zeit sehr genau betrachtet werden muss, sowie die mögliche Leistungssteigerung durch die raumzeitliche Rekonstruktion des Arbeitsprozesses in seiner Gesamtheit. Marx hebt hervor, dass die Steigerung der Produktivität darauf beruht, an *keinem* Punkt Zeit zu verlieren.» (Harvey 2011, 204)

Erscheint uns die Zusammensetzung unterschiedlicher Teilarbeiten eines Arbeitsprozesses auf den ersten Blick vielleicht als eine nahezu abgeschmackte Beobachtung, entpuppt sie sich bei genauerer Betrachtung als bedeutsamer Schlüssel zum Verständnis der betrieblichen Ordnungen. Im Wesentlichen eröffnet uns diese Perspektive die Möglichkeit, die Rolle der betrieblichen Arbeitsteilung hinsichtlich der sozialen Beziehungen innerhalb der Arbeiter_innenschaft in den Fokus zu rücken: Denn nicht nur ermöglicht die organisatorische Form, den Arbeitsprozess dergestalt zu strukturieren, dass die Produktivität gesteigert werden kann, sondern sie birgt überdies die Zersetzung der Arbeiter_innenschaft in unterschiedliche und hierarchisch geordnete Gruppen in sich. So betont Marx: «Nach der Trennung, Verselbstständigung und Isolierung der verschiednen Operationen werden die Arbeiter ihren vorwiegenden Eigenschaften gemäss geteilt, klassifiziert und gruppiert» (Marx 2008, 369). Die Arbeitsteilung organisiert die Arbeiter_innenschaft demnach in unterschiedlichen Gruppen, denen Sonderfunktionen zugeordnet werden, die je spezifische Eigenschaften erfordern. Die Zersplitterung der Arbeit in diese Funktionen ermöglicht es, spezialisierte Arbeiter_innen einzusetzen, die als spezifische Gruppe über die im Arbeitsprozess erforderten Eigenschaften verfügen – Marx spricht hier etwa von Kraft oder Gewandtheit (Marx 2008, 369–370). Oder anders formuliert: Die gesamte Arbeit, die in Restaurants und Hotels verrichtet wird, zerfällt nicht nur in eine Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten, sondern Letztere werden zu bestimmten Bündeln zusammengefasst und unterschiedlichen Gruppen von Arbeiter_innen zugeordnet. Hier finden wir schliesslich eine hierarchische Abstufung der Arbeitskräfte nach bestimmten Funktionen und entsprechenden Lohnhöhen (Marx 2008, 370). Dabei stellt Marx heraus, dass sich dieser Umstand durch die unterschiedlichen Ausbildungen der individuellen Arbeitskräfte erklären

lässt und führt an, dass grundsätzlich eine Trennung der Arbeiter_innen in «geschickte und ungeschickte» festzustellen ist (Marx 2008, 371). Marx selbst macht in einer Fussnote auf die Ambiguität der Teilung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitskräften aufmerksam («skilled» und «unskilled labour») und verweist darauf, dass Qualifikationen stets gesellschaftlich bestimmt sind (Marx 2008, 212). In diesem Sinne unterliegen Tätigkeiten – oder besser: die Eigenschaften, die der Verrichtung bestimmter Bündel von Teilarbeiten als Voraussetzungen zugeschrieben werden –, und ihre Einordnung in die arbeitsteilige Organisation stets gesellschaftlichen Bewertungsprozessen, die sich in sozialen Auseinandersetzungen durchzusetzen vermögen (vgl. Atzmüller 2010; Streckeisen 2008). Und gerade hier gilt es in der vorliegenden Untersuchung anzusetzen. Die Idee der Trennung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitskräften soll nicht zur Naturalisierung und Legitimierung der sozialen Ungleichheit zwischen gelernten und ungelernten Arbeiter_innen verleiten lassen, was etwa Streckeisen (2014, 272) als Gefahr einer spezifischen Leseart dieser Unterscheidung von Marx bezeichnet. Vielmehr soll hier der Frage nachgegangen werden, inwiefern die Organisation der Gesamtarbeit auf der Grundlage der hierarchischen Abstufung der Arbeitskräfte für die Funktion der Betriebe ausschlaggebend ist. Dabei sollen diese betrieblichen Ordnungen nicht einfach als Resultat einer technisch-organisatorischen Strukturierung des Betriebs in den Blick genommen, sondern danach gefragt werden, wie diese in den Betrieben ausgehandelt werden. In diesem Zusammenhang kann konstatiert werden, dass die in spezifischen Arbeitsprozessen geforderten Eigenschaften bestimmten Menschen als Träger_innen von Arbeitskraft zugeschrieben werden, was ich als eine wesentliche Artikulation des Rassismus (und auch des Sexismus) bezeichnet habe. Darüber hinaus kann mit Mezzadra und Neilson (2013) festgestellt werden, dass Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Träger_innen von Arbeitskraft mit spezifischen Grenzen konfrontiert sind – die im Wesentlichen durch ihren aufenthaltsrechtlichen Status hervorgebracht werden – und sich diese sowohl auf ihre Arbeitskraft als auch auf die Konsumption im Arbeitsprozess niederschlägt. Der theoretische Blick auf den Arbeitsprozess als Ort der Aushandlungsprozesse dieser sozialen Differenzierungen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen in Betrieben soll schliesslich erlauben, die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus auf der Basis der Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen in gastronomischen Betrieben zu untersuchen.

4 Zur methodischen Übersetzungsarbeit

Wie wir gesehen haben, gilt es, die innerbetrieblichen Aushandlungsprozesse und Organisationsformen in den Blick zu nehmen und hierbei auf die Wechselwirkungen zwischen den Arbeitsverhältnissen und den migrationspolitischen Regulierungen zu fokussieren, um die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus herausarbeiten zu können. Um die oben beschriebenen theoretischen Perspektiven auch auf die Empirie anwenden zu können, bedarf es einer adäquaten methodischen Übersetzungsarbeit, die in diesem Kapitel skizziert werden soll. Die Überwindung der in den Sozialwissenschaften etablierten Dichotomie zwischen *structure* und *agency* soll methodisch insofern Berücksichtigung finden, als *erstens* dem verstehenden Ansatz folgend die subjektiven Wahrnehmungs- und Handlungsstrategien von Akteur_innen stets im Zusammenhang gesellschaftlicher Möglichkeits- und Rahmenbedingungen analysiert werden (vgl. Schultheis 1997, 831–832). Der Fokus liegt hierbei auf dem verstehenden Nachvollzug subjektiver Äusserungen und Handlungen unter Berücksichtigung der sozialen Bedingungen (vgl. Bourdieu 1997). Diese methodische Vorgehensweise allein würde jedoch zu kurz greifen, da lediglich ein schlichtes *Nebeneinander* unterschiedlicher Perspektiven von Akteur_innen reproduziert würde. Folglich werden in der vorliegenden Untersuchung *zweitens* Analyseheuristiken entwickelt, in denen Perspektiven und Handlungen der Akteur_innen, die sich in Aushandlungsprozessen gegenüberstehen, einbezogen und miteinander konfrontiert werden. Um die Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus aufspüren zu können, spanne ich im Grunde genommen ein imaginiertes soziales Feld auf. Das heisst, ich konstruiere einen analytischen Raum, in dem ich Unternehmer_innen und Arbeiter_innen in ihrer jeweiligen sozialen Position gleichsam «aufeinanderprallen» lasse und infolgedessen ihre Perspektiven und Handlungen zueinander in Beziehung gesetzt werden können (vgl. Tsianos und Hess 2012, 253).

Die vorliegende Untersuchung folgt demnach einer qualitativen Forschungsstrategie, in der es nicht danach zu fragen gilt, wie *oft* spezifische Muster von Perspektiven und Handlungen in der Realität vorkommen, sondern wie genau diese im Zusammenhang mit den Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen *strukturiert* sind. In diesem Sinne wird nicht etwa ein Anspruch auf statistische Repräsentativität, sondern auf die qualitative Repräsentation der Aushandlungsprozesse innerhalb des sozialen Feldes, in dem Unternehmer_innen und Arbeiter_innen sich gegenübertreten, erhoben (Kruse 2014, 244–255).

Dies bedingt denn auch, den Blick auf die Strukturen der gegenwärtigen Gesellschaftsformation zu richten und sich von der Untersuchungseinheit einer isolierten Individualebene zu lösen. Es geht also nicht darum, die Akteur_innen als Individuen innerhalb eines definierten Strukturgefüges zu lokalisieren und ihnen dabei mehr oder weniger Handlungschancen einzuräumen. Vielmehr verstehe ich ihre soziale Position als soziale Verhältnisse, welche als komplexes Konglomerat in ein historisch spezifisches Sozialsystems verflochten sind. Konkret heisst dies, die Praktiken der Akteur_innen bei der Analyse in einem gesamten Sozialsystem einzuordnen, sich aber gleichzeitig von der Starrheit der Strukturen zu lösen und ihren Dynamiken innerhalb der Praktiken zu folgen (vgl. Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» 2014, 44). Dieses wissenschaftstheoretische Verständnis ist denn auch von einem positivistischen Verständnis abzugrenzen: «Ein positivistisches Forschungsverständnis, das die Politikfelder isoliert betrachtet, würde dem durch die Ausblendung des historischen und materiellen Kontextes zuwiderlaufen.» (Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» 2014, 54)

Die Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ergibt sich auf der einen Seite als Resultat einer spezifischen Konstellation von Strukturen, auf der anderen Seite nimmt sie in den alltäglichen Praktiken der Akteur_innen stets aufs Neue ihre spezifische Gestalt an. Voraussetzung ist hierbei eine bestimmte Verfestigung, das heisst, die Qualität der Arbeitskraft wird nicht in einem kurzfristigen Prozess umgeworfen. Es sind also nicht so sehr die einzelnen Praktiken der Akteur_innen, sondern erst ihre Aggregation, welche die Strukturen verfestigen und ihnen dabei ihre spezifische Form verleihen (vgl. Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» 2014, 47). Es lohnt sich deshalb, den Blick auf die konkreten, in der Praxis stattfindenden Auseinandersetzungen unterschiedlicher Akteur_innen zu richten, um die Verkörperung der Strukturen in einem spezifischen historischen Kontext zu fassen (Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» 2014, 44). Denn: «Die kapitalistischen, sexistischen und ethnozentrischen beziehungsweise rassistischen Strukturprinzipien tauchen in konkreten Konflikten nicht *an sich*, nicht unvermittelt auf.» (Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» 2014, 44) Eine genaue Analyse der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ist also nötig, um die dahinterstehenden sozialen Verhältnisse in ihrer räumlich und zeitlich spezifischen Gestalt fassen zu können (vgl. Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» 2014, 44).

Ich ziehe in dieser Untersuchung ein dreistufiges Datenerhebungsverfahren heran, das ermöglicht, die unterschiedlichen Positionen von Akteur_innen zu eruieren. Die Kombination verschiedener methodischer Zugänge – die Durchführung problemzentrierter Interviews (Witzel 1989,

2000), teilnehmender Beobachtungen sowie informeller Interviews (O'Reilly 2009, 2012) – gestattet sowohl die Ebene der Perspektiven als auch jene der Handlungen und somit schliesslich die Aushandlungsprozesse vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse und der betrieblichen Organisationsformen zu erfassen. Für die Datenanalyse schlage ich in Anlehnung an Ritchie et al. (2014) sowie Lofland et al. (2006) eine *Dual Thematic Framework Analysis* vor, die es erlaubt, sowohl die aus den Interviews als auch die aus der teilnehmenden Beobachtung gewonnenen Daten vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse zu analysieren. In diesem Kapitel werde ich zunächst die drei Etappen des Datenerhebungsverfahrens sowie ihre je spezifischen methodischen Erhebungsverfahren, Verfahren und Charakteristika der Fallauswahl erläutern (Kap. 4.1) und daran anschliessend auf die methodische Vorgehensweise der *Dual Thematic Framework Analysis* eingehen, um auf diese Weise die Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses zu gewährleisten (Kap. 4.2). Vorerst möchte ich hier jedoch die Eingrenzung des Untersuchungsfelds auf den Kanton Bern thematisieren.

Eingrenzung auf den Kanton Bern

Vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf den Kanton Bern, da die föderalistische Struktur der Schweiz mit einer kantonal unterschiedlichen Vollzugspraxis einhergeht. Die Vollzugsdelegation des Asylrechts liegt bei den Kantonen und ermöglicht einen flexiblen Gestaltungsspielraum bei der Vollzugspraxis im Asylbereich (Holzer et al. 2000; Schneider 1998; Wichmann et al. 2011). Die Fokussierung auf den Kanton Bern lässt sich einerseits dadurch begründen, dass hier neben dem Kanton Zürich absolut gesehen am meisten vorläufig Aufgenommene und Asylsuchende leben: Ende 2013 – die Datenerhebung beginnt anfangs 2014 – sind 3 269 vorläufig Aufgenommene und 2 942 Asylsuchende im Kanton Bern wohnhaft gegenüber 4 195 vorläufig Aufgenommenen und 3 166 Asylsuchende im Kanton Zürich (Staatssekretariat für Migration 2014b). Zudem ist das Gastgewerbe für den Kanton Bern, insbesondere in den touristischen Gebieten, bedeutend (Unia 2008, 6–7). Andererseits sind aufgrund der Zugangshemmnisse zum Feld forschungspragmatische Gründe für die Auswahl des Kantons Bern insofern entscheidend, als ich hier bei der Rekrutierung von Interviewpartner_innen an meine sozialen Netzwerke im migrationspolitischen Bereich anknüpfen konnte – zumal der Rekrutierung über Gatekeeper_innen und über das Schneeballprinzip eine Schlüsselrolle zukommt.

4.1 Die Etappen des dreistufigen Datenerhebungsverfahrens

Um die oben erläuterten methodologischen Überlegungen realisieren zu können, lag ein Datenerhebungsverfahren nahe, das drei aufeinander aufbauende Erhebungsphasen mit je spezifischen Forschungszielen integriert. Während das Ziel der *ersten Datenerhebungsetappe* insbesondere in der Erschliessung des Felds sowie der Kontextualisierung der migrationspolitischen Regulierungen und arbeitsmarktlichen Position der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus liegt, bilden die beiden darauffolgenden Etappen den analytischen Kern der vorliegenden Untersuchung. In der *zweiten Erhebungsetappe* eruierte ich in problemzentrierten Interviews die Perspektiven der Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben mit dem Ziel, sie in Relation zueinander zu setzen und vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse und Organisationsformen zu verstehen. Diese Etablierung eines imaginierten sozialen Felds versucht also der theoretischen Perspektive des Betriebs als Ort der Aushandlungsprozesse so weit wie möglich Rechnung zu tragen. Nichtsdestotrotz bedarf es zur Realisierung dieses Vorhabens eines methodischen Verfahrens, mithilfe dessen den in alltäglichen Arbeitsprozessen stattfindenden Aushandlungen und Dynamiken der sozialen Beziehungen innerhalb des gastronomischen Betriebs gefolgt werden kann. Folglich zielt die *dritte Erhebungsetappe* nicht einfach auf die Vertiefung der Ergebnisse aus der zweiten Phase, sondern stellt eine Erweiterung der Untersuchungsebene um die *Handlungsebene* sowie *Aushandlungsprozesse innerhalb der Arbeiter_innenschaft* eines Betriebs dar. Dies wurde durch eine teilnehmende Beobachtung und informelle Interviews mit Arbeiter_innen in einem gastronomischen Betrieb verwirklicht.

In der *ersten Erhebungsetappe* ging es in erster Linie darum, die Akteur_innen der Staatlichkeit und der Ökonomie zu identifizieren, die durch ihre Praktiken massgeblichen Einfluss auf die Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in der Gastronomie haben. Dieses *Ensemble* unterschiedlicher Praktiken in den Blick zu nehmen, erlaubte mir insbesondere, staatliche und gesellschaftliche Bearbeitungsprozesse bezüglich der Einbindung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus, ihrer arbeitsmarktlichen Position und der Konstitution ihrer Arbeitsbedingungen in der Gastronomie herauszuarbeiten, dabei die Rolle und Interessen der verschiedenen Akteur_innen zu eruieren und somit das Untersuchungsfeld zu erschliessen. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass hier ein Bündel vielzähliger «Handlungen, Praktiken und Taktiken zahlloser Akteur_innen» vorzufinden ist (Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa»

2014, 46). Um die Komplexität des Zusammenwirkens der unterschiedlichen Akteur_innen und deren Strategien fassen zu können, bedarf es folglich einer analytischen Reduktion. Dieser analytische Schritt der Fokussierung auf bestimmte Akteur_innen ist notwendigerweise eine reduzierte Abbildung der sozialen Wirklichkeit und soll helfen, die Überkomplexität forschungspraktisch fassbar zu machen. Zur Realisierung dieses Vorhabens führte ich problemzentrierte Interviews (Witzel 1989, 2000) mit zwei Vertreter_innen von Organisationen, die sich mit der arbeitsmarktlichen Einbindung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen. Ein weiteres Interview führte ich mit einem Vertreter einer Organisation, die sich spezifisch um die Eingliederung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in die Gastronomie kümmert. Auch führte ich Interviews mit Personen zweier Organisationen, die im Auftrag des Kantons Bern die soziale Sicherung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus verwalten sowie je einer Person aus einer Organisation der Arbeitsvermittlung und Gewerkschaft in der Gastronomie. In der ersten Erhebungsetappe wurden also insgesamt sieben problemzentrierte Interviews mit Akteur_innen der Staatlichkeit und der Ökonomie geführt.

Im Zentrum der *zweiten Erhebungsetappe* standen problemzentrierte Interviews mit Unternehmer_innen[20] und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben. Dieses Vorgehen erlaubte insbesondere die Argumentation, dass die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus nur im Kontext der unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionen und der damit verbundenen Interessen von Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu identifizieren ist, auch methodisch zu berücksichtigen. Den Zugang zu den Unternehmer_innen und Arbeiter_innen stellte ich jeweils über kombinierte Verfahren verschiedener Rekrutierungsstrategien her (Kruse 2014, 255–258). Eine Kombination gleichzeitig durchgeführter Rekrutierungsstrategien erweist sich als unabdingbares Vorgehen, will man den Zugangshindernissen in einem so schwer erschliessbaren Feld methodisch adäquat begegnen. Dabei erachte ich vorrangig zwei Gründe als ausschlaggebend dafür, dass sich der Zugang zum Forschungsfeld schwierig gestaltet: *Erstens* ist es schwierig, gastronomische Betriebe, in denen Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigt sind, vorgängig zu identifizieren. *Zweitens* können Zugangsschwierigkeiten sowohl zu den Unternehmer_innen als auch zu den Arbeiter_innen darauf zurückgeführt werden, dass es sich hierbei um ein politisch brisantes Feld handelt: Auf der

20 Die Interviews führte ich jeweils mit der Geschäftsführung bzw. mit der Direktion der Unternehmen.

einen Seite scheint ihre Gesprächsbereitschaft mithin durch die Vorstellung gehemmt zu sein, dass sie sich in einem Interview angesichts der kontroversen politischen Debatten über die Integration in den oder den Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus gewissermassen auf ein politisch explosives Terrain vorwagen müssten. Auf der anderen Seite sehen sich Unternehmer_innen mit der Anschuldigung der Ausnutzung konfrontiert, was bei ihnen zuweilen eine gewisse Vorsicht oder ein Misstrauen gegenüber Forschungsprojekten nach sich zieht.

Angesichts dieser Zugangshemmnisse nahmen Gatekeeper_innen eine Schlüsselrolle hinsichtlich der Rekrutierung von Interviewpartner_innen ein. Auf der Basis der in der ersten Erhebungsetappe durchgeführten Interviews mit Vertreter_innen von Organisationen, denen die arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus obliegt, konnte ich Unternehmer_innen ausfindig machen, die geflüchtete Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen. Ebenso wandte ich direkte Recherchestrategien an (Homepages von Unternehmerverbänden, Zeitungsartikel, Stellenportale). Den Kontakt zu den geflüchteten Arbeiter_innen in gastronomischen Betrieben stellte ich über Gatekeeper_innen in politischen und sozialen Organisationen her, die für die Unterstützung, Betreuung oder die arbeitsmarktliche Integration von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus zuständig sind. Darüber hinaus wendete ich sowohl zur Rekrutierung von Unternehmer_innen als auch von Arbeiter_innen das Schneeballprinzip an. Dieses kombinierte Verfahren erlaubte mir letztendlich, verschiedene Zielgruppen durch unterschiedliche Zugangswege zu erreichen und somit den Verzerrungen der jeweiligen Rekrutierungsstrategien entgegenzuwirken (vgl. Kruse 2014, 257).

Kriterien der Fallauswahl und Merkmalsausprägungen

Auf der Basis dieses kombinierten Verfahrens verschiedener Rekrutierungsstrategien gelang es mir ebenfalls, die theoretisch begründete Vorabfestlegung der Fallauswahl im Forschungsprozess zu realisieren (vgl. Kruse 2014, 253). Zentrales Kriterium bei der Fallauswahl von Unternehmer_innen stellt die Betriebsgrösse dar, da diese mit einer je spezifischen Organisierung der kooperativen Arbeit sowie Arbeitsteilung einhergeht. Um den theoretisch begründeten Zusammenhang zwischen diesen Organisationsformen und den betrieblichen Ordnungen entlang der geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus empirisch herauszuarbeiten und somit auch den Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus auf die Spur zu kommen,

berücksichtigte ich in der Fallauswahl der Betriebe folglich eine Variation der Betriebsgrösse: Ich interviewte jeweils Unternehmer_innen von kleinen (1–9 Beschäftigte), mittleren (10–49 Beschäftigte) sowie grossen Betrieben (ab 50 Beschäftigte). Da sich neben der Betriebsgrösse auch die Art des Betriebs (Restaurant oder Hotel) in der Organisierung der kooperativen Arbeit und betrieblichen Funktionen niederschlägt, soll die Berücksichtigung dieser Merkmalsausprägungen in der vorliegenden Untersuchung folglich gewährleisten, dass die Repräsentation der Heterogenität des Untersuchungsfeldes sicherstellt wird (Kruse 2014, 253–255).

Um die Stratifizierungsprozesse entlang des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen im Betrieb identifizieren zu

Tabelle 1: Merkmalsausprägungen der Betriebe der interviewten Unternehmer_innen

Fallbezeichnung	Art des Betriebs	Anzahl der Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis	
		F-Ausweis	N-Ausweis
Kleine Betriebe (1–9 Beschäftigte)			
U1	Restaurant	2	1
U4	Restaurant	1	1
U9	Restaurant	1	–
U11	Hotel	1	–
U13	Restaurant	1	–
U15	Restaurant	1	1
Mittlere Betriebe (10–49 Beschäftigte)			
U3	Restaurant	1	–
U6	Restaurant	–	1
U12	Mahlzeitendienst	–	–
U14	Restaurant	3	–
U16	Hotel	1	–
U17	Hotel	–	–
Grosse Betriebe (ab 50 Beschäftigte)			
U2	Restaurant	–	–
U5	Restaurant	6	–
U7	Hotel	–	–
U8	Systemgastronomie	2	–
U10*	Restaurant	1	1

* In diesem Betrieb wurde die teilnehmende Beobachtung durchgeführt.

können, berücksichtigte ich bei der Fallauswahl sowohl Unternehmer_innen von Betrieben, die Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen, als auch solche, in deren Betrieb keine Geflüchtete arbeiten. Da der Schwerpunkt der vorliegenden Untersuchung in der Erarbeitung der verschiedenen Nuancen von Ein- und Ausschlussprozessen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus liegt, stellen erstere Unternehmer_innen jedoch die Mehrzahl der Fälle dar. Bei diesen bestand ein weiteres Kriterium der Fallauswahl darin, dass zum Zeitpunkt des Interviews ein Arbeitsverhältnis mit einem_r geflüchteten Arbeiter_in mit unsicherem Aufenthaltsstatus in einem Zeitraum von einem Jahr vorliegen musste. So konnten etwaige Fluktuationen der Arbeitskräfte aufgrund von saisonalen Nachfrageschwankungen berücksichtigt werden. Entsprechend wurden Betriebe als Kontrastfälle beigezogen, die im besagten Zeitraum keine geflüchteten Arbeiter_innen angestellt haben. Insgesamt führte ich Interviews mit Unternehmer_innen von sechs kleinen, sechs mittleren sowie fünf grossen Betrieben; darunter vier Kontrastfälle (zwei mittlere Betriebe sowie zwei grosse Betriebe). Eine Übersicht über die Merkmalsausprägungen der Fälle findet sich in Tabelle 1.

Ausschlaggebend für die Vorabfestlegung der Fallauswahl der Arbeiter_innen ist vornehmlich die Perspektive, dass Stratifizierungsprozesse der Rechte insbesondere entlang des Aufenthaltsstatus verlaufen. Um diesen Ein- und Ausschlussprozessen der Grenze folgen zu können, wurden bei

Tabelle 2: Merkmalsausprägungen der interviewten Arbeiter_innen

Fallbezeichnung	Anstellungsart	Bezug von Sozialhilfebeiträgen	Dauer des Aufenthalts in der Schweiz (in Jahren)
Arbeiter_innen mit F-Ausweis			
A1 (F-Flüchtling)	Stundenlohnanstellung	nein	6–10
A2	Stundenlohnanstellung	ja	0–5
A5	Festanstellung	ja	0–5
A6	Stundenlohnanstellung	ja	>10
A9	Festanstellung	ja	6–10
Arbeiter_innen mit N-Ausweis			
A7	Stundenlohnanstellung	nein	6–10
A8	Festanstellung	nein	0–5
Abgewiesene asylsuchende Arbeiter_innen			
A3	Festanstellung	nein	>10
A4	Stundenlohnanstellung	nein	>10

der Fallauswahl Arbeiter_innen mit F-Ausweis, mit N-Ausweis sowie Arbeiter_innen berücksichtigt, deren Asylgesuch zwar abgelehnt wurde, die jedoch zum Zeitpunkt des Interviews infolge der Prüfung eines Gesuchs um den Erhalt einer Härtefallbewilligung eine Arbeitsstelle besetzen konnten. Zudem legte ich Varianzmerkmale bezüglich der Situation der sozialen Sicherung (Festanstellung vs. Stundenlohnanstellung sowie Bezug von Sozialhilfebeiträgen) und der Dauer des Aufenthalts in der Schweiz fest (Kategorien der Aufenthaltsdauer: 0–5 Jahre, 6–10 Jahre, mehr als 10 Jahre). Diese sind insbesondere in Zusammenhang der Voraussetzungen für den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung (Sozialhilfeunabhängigkeit, mindestens fünfjähriger Aufenthalt) als ausschlaggebend dafür zu betrachten, die Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen herausarbeiten zu können. Insgesamt führte ich fünf Interviews mit Arbeiter_innen mit F-Ausweis sowie je zwei Interviews mit Arbeiter_innen mit N-Ausweis und mit abgewiesenen Asylsuchenden. Die Merkmalsausprägungen der befragten Arbeiter_innen sind in Tabelle 2 zusammengefasst.

Problemzentriertes Interview nach Witzel

Zur Durchführung aller Gespräche – sowohl in der ersten als auch in der zweiten Erhebungsetappe – orientierte ich mich am Verfahren des problemzentrierten Interviews. Die Stärke dieses Verfahrens liegt darin, trotz theoriegeleiteter Vorstrukturierung auch theoriegenerierend vorgehen und durch die deduktiv-induktive Wechselbeziehung den Widerspruch zwischen Theoriegeleitetheit und Offenheit aufheben zu können (Witzel 2000). Die dem problemzentrierten Interview inhärenten erzähl- und verständnisgenerierenden Kommunikationsstrategien bilden dabei die Basis eines Verfahrens, mithilfe dessen dem in der qualitativen Forschung vorherrschenden Spannungsfeld zwischen Offenheit und Strukturierung adäquat begegnet werden kann (vgl. Kruse 2014, 216; Witzel 2000, 5). Das in der vorliegenden Untersuchung entwickelte Theoriegebäude, welches erlaubt, die Perspektive der interviewten Akteur_innen vor dem Hintergrund ihrer gesellschaftlichen Position und den betrieblichen Organisationsformen zu analysieren, soll hier also keinesfalls darüber hinwegtäuschen, dass der Fokus in den Gesprächen stets darauf gerichtet war, den interviewten Personen als Expert_innen ihrer jeweiligen Orientierungen und Handlungen den Raum für *ihre* Explikationen zu öffnen (Witzel 2000, 5). Sowohl bei der Erstellung des Interviewleitfadens als auch in der konkreten Interviewsituation wurde in der vorliegenden Forschung dem Leitmotiv gefolgt, möglichst offen zu strukturieren (Kruse 2014, 216; 230). Mit einem Interviewleitfaden existiert zwar ein Instrument zur Strukturierung

qualitativer Interviews, jedoch wird dieser dem Gesprächsverlauf angepasst: So stehen nicht die «Fragen der Forschenden im Vordergrund, sondern die ausführlichen Antworten der Befragten» (Kruse 2014, 261).

Im Anschluss an die theoretischen Grundlagen richtete sich die Aufmerksamkeit in den Interviews mit den Unternehmer_innen auf ihre Perspektive hinsichtlich der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus, die Organisierung der kooperativen Arbeit und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Entsprechend standen die folgenden Themen im Vordergrund: Zulassungsbedingungen (insbesondere in Bezug auf den Aufenthaltsstatus), Rekrutierungspraktiken und -techniken, Arbeitsbedingungen – das heisst die Struktur der Arbeitseinsätze (Fluktuation und Flexibilität), die Arbeitsorganisation und der Arbeitsprozess, die Arbeitszeit sowie der Lohn –, die Beziehung zwischen den Unternehmer_innen und den Arbeiter_innen (Leitung der Unternehmer_innen, Kontrollinstrumente sowie Disziplinierungsmechanismen). Im Fokus der Interviews mit den Arbeiter_innen standen ihre Erfahrungen im Betrieb sowie Wahrnehmungen und Bewertungen der aufenthaltsrechtlichen und arbeitsmarktlichen Situation. Die Interviews wurden entlang folgender Dimensionen strukturiert: beruflicher Werdegang und arbeitsmarktliche Position, Perspektiven auf das Leben und den Aufenthaltsstatus, Arbeitsbedingungen, Beziehung zwischen den Arbeiter_innen und den Unternehmer_innen und Zukunftsperspektiven.

Sämtliche Gespräche wurden in Abhängigkeit der Sprachkenntnisse bzw. gemäss dem Wunsch der interviewten Personen entweder in Schweizerdeutsch oder Hochdeutsch geführt. Sowohl während der Kontaktaufnahme mit den Unternehmer_innen als auch mit den Arbeiter_innen legte ich das Erkenntnisinteresse der Untersuchung offen, betonte, dass im Gespräch ihre individuellen Vorstellungen und Meinungen im Vordergrund stehen und sicherte ihnen die Anonymisierung der Gesprächsprotokolle zu (vgl. Witzel 2000, 5). Der Ort der Gespräche wurde mit allen Interviewten auf deren Wunsch hin festgelegt. Dieses Vorgehen basiert vornehmlich auf der methodisch begründeten Absicht, nicht nur die Austauschbeziehung zwischen Interviewerin und Interviewten, sondern das gesamte Gesprächssetting derart zu gestalten, dass eine «gewaltfreie» Kommunikation möglich wird (Bourdieu 1997, 781–785). Während die Gespräche mit den Unternehmer_innen allesamt in ihren Betrieben durchgeführt wurden – wodurch ich jeweils auch einen Einblick in die Organisierung der kooperativen Arbeit erhielt –, führte ich mit zwei der Arbeiter_innen Gespräche in den gastronomischen Betrieben, in denen diese zum Zeitpunkt des Interviews angestellt waren, eines bei einer interviewten Person zu Hause und alle übrigen in gemeinsam ausgesuchten Restaurants. Indes gilt es hinsichtlich der Gespräche in den anstellenden Betrieben her-

vorzuheben, dass hier bereits der Ort an sich von jenem antagonistischen Verhältnis zwischen Arbeiter_innen und Unternehmer_innen durchdrungen ist, das ihn als Ort der Kontrolle in Erscheinung treten lässt. Um sich hier einer gewaltfreien Kommunikation dennoch annähern zu können, wurde das Setting so eingerichtet, dass die Gesprächsinhalte ausschliesslich von mir und der interviewten Person wahrgenommen werden konnten.

Ich zeichnete alle Gespräche mit einem Tonträger auf, um im Anschluss eine vollständige Transkription zu erstellen (vgl. Kuckartz 2005, 42). Ein Kurzfragebogen, der jeweils nach den Interviews ausgefüllt wurde und das Gespräch von Fragen entlasten sollte, die als «Frage-Antwort-Schema» aufgebaut sind (Witzel 2000, 4), diente der Erfassung von gesonderten Angaben zum Betrieb sowie soziodemografischen Daten und Informationen über den Aufenthalt der interviewten Arbeiter_innen in der Schweiz. Im Anschluss an die Gespräche fertigte ich jeweils ein Postskriptum an, in dem ich Anmerkungen zum Gesprächssetting, Gesprächsverlauf und zu den Schwerpunktsetzungen der interviewten Person sowie erste Interpretationsideen festhielt (Witzel 2000, 4).

Ethnografische Feldforschung

Auf der Basis erster Ergebnisse der Interviewanalysen wählte ich einen Betrieb aus, in dem ich im Zuge der *dritten Erhebungsetappe* eine ethnografische Feldforschung durchführte. Dieses Vorgehen zielt vornehmlich darauf ab, die arbeitsteilige Kooperation und die Etablierung der betrieblichen Ordnungen nicht nur vor dem Hintergrund ihrer technisch-organisatorischen Strukturierung, sondern ebenso als Resultat innerbetrieblicher Aushandlungsprozesse in den Blick zu nehmen. Im Wesentlichen geht es in dieser Erhebungsetappe also darum, die Aushandlungsprozesse hinsichtlich der betrieblichen Ordnungen vor dem Hintergrund der spezifischen Funktionen, des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen zu beleuchten und schliesslich der Frage nachzugehen, wie die betriebliche Ordnungen im alltäglichen Arbeitsprozess reproduziert bzw. unterminiert werden. Um dieses Erkenntnisziel im Forschungsprozess realisieren zu können, wählte ich auf der Basis der Interviews mit den Unternehmer_innen vorerst Betriebe aus, in denen die arbeitsteilige Organisation mit ausdifferenzierten Funktionen und einer entsprechenden innerbetrieblichen Hierarchie einhergeht sowie eine Diversität der Zusammensetzung der Arbeiter_innenschaft nach Aufenthaltsstatus und geografischer Herkunft vorzufinden ist. Daraufhin fragte ich brieflich bei mehreren Unternehmer_innen, deren Betriebe diesen Kriterien entsprachen, bezüglich der Möglichkeit einer teilnehmenden Beobachtung

des betrieblichen Arbeitsprozesses an. In diesem Schreiben sicherte ich die Anwendung meiner Arbeitskraft ohne Lohn während der Feldforschungsphase zu, um den ohnehin vorhandenen Zugangshemmnissen im Feld nicht ein weiteres Hindernis hinzuzufügen. Nachdem eine Unternehmerin schriftlich ihr Interesse bekundet hatte, fanden wir uns zu einem Gespräch ein, in dem ich das Erkenntnisinteresse der Untersuchung erneut offenlegte und die Anonymisierung aller im Betrieb erhobenen Daten zusicherte. Die Unternehmerin erklärte sich einverstanden mit dem Forschungsvorhaben und gemeinsam legten wir die Modalitäten meines Arbeitseinsatzes fest. Zu Beginn der Feldforschungsphase definierte ich zusammen mit dem stellvertretenden Leiter der Abteilung meine Arbeitseinsätze als Officemitarbeiterin im Vollzeitpensum, so dass diese in den monatlichen Arbeitsplan der Abteilung integriert werden konnten. Als sogenannte Officemitarbeiter_innen werden in der Gastronomie und Hotellerie Arbeiter_innen bezeichnet, die vor allem für Abwasch-, Putz- und Aufräumarbeiten zuständig sind. Die ethnografische Feldforschung führte ich sodann in zwei Forschungsphasen während je drei Arbeitswochen im Sommer 2015 und im Frühling 2016 durch.

Mit der ethnografischen Feldforschung ist gleichermassen die Absicht verbunden, die methodische Übersetzung der hier entwickelten theoretischen Perspektive zu verwirklichen. Mit O'Reilly (2012, 10) können wir davon ausgehen, dass ethnografische Feldforschung weit mehr ist als eine Methode der Datenerhebung, die ein Set an verschiedenen Verfahren bereitstellt. Vielmehr steht hier eine Theorie des Forschungsprozesses zur Verfügung, die darauf abzielt, die in den Sozialwissenschaften etablierte Dichotomie zwischen *structure* und *agency* auch in der Empirie zu überwinden:

> "The important bridge between macro and micro perspectives, missing in so much empirical research, is provided by analysis of the interaction, through practice, of individuals (with desires, goals, expectations and habits) and the wider structure, as enacted by people in positions, roles or statuses, in relation to each other." (O'Reilly 2012, 8)

Mit diesem Ansatz wird demnach das Ziel verfolgt, über die Beobachtung der betrieblichen Ordnungen und innerbetrieblichen Aushandlungsprozesse hinauszugehen und diese stattdessen im Kontext der sozialen Verhältnisse zu sehen (vgl. O'Reilly 2012, 55). So werden die Praktiken der Arbeiter_innen stets in Relation zu ihren spezifischen betrieblichen Positionen und ihrem Aufenthaltsstatus gesetzt. Und gerade die Analyse individueller Handlungen und Perspektiven vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse erfordert ein Verfahren, mit welchem den Akteur_innen in ihre alltägliche Zusammenarbeit im Arbeitsprozess gefolgt werden kann, um somit ihren gelebten

Erfahrungen unter den spezifischen gesellschaftliche Bedingungen auf die Spur zu kommen (vgl. Burawoy 2000, 4; O'Reilly 2012, 10). Die ethnografische Feldforschung eröffnet die Möglichkeit, diese Untersuchung der *practice of social life* zu verwirklichen (O'Reilly 2012, 10). So ist die ethnografische Feldforschung mit einem iterativ induktiven Forschungsprozess verbunden, in dem die Datenerhebung, -analyse und das Niederschreiben der Ergebnisse nicht aufeinanderfolgende Phasen darstellen, sondern untrennbar miteinander verbunden sind (O'Reilly 2012, 30). Demgemäss folgte ich während meines Feldaufenthalts im Betrieb einem iterativ induktiven Prozess, der mit der theoriegeleiteten Vorstrukturierung der Untersuchung zudem eine deduktiv-induktive Wechselbeziehung berücksichtigte, indem ich *erstens* den Fokus meiner Beobachtungen im Anschluss an die theoretische Perspektive auf die Gestaltung des Arbeitsprozesses innerhalb des Betriebs und die Aushandlungsprozesse der Arbeiter_innen hinsichtlich der betrieblichen Ordnungen richtete und hier vornehmlich die je spezifischen Funktionen und den Aufenthaltsstatus sowie die geografische Herkunft der Arbeiter_innen berücksichtigte. *Zweitens* führte ich während des Arbeitsprozesses – wenn möglich – fokussierte Gespräche mit den Arbeiter_innen im Betrieb, in denen ihre Erfahrungen sowie Wahrnehmungen und Bewertungen bezüglich der Gestaltung des betrieblichen Arbeitsprozesses, der Arbeitsbedingungen und ihres Aufenthaltsstatus im Vordergrund standen. Diese Beobachtungen und Gespräche sowie Interpretationsideen hielt ich *drittens* unmittelbar im Anschluss an jeden Arbeitstag in einem Feldtagebuch fest. Dies ermöglichte mir schliesslich *viertens*, jeweils entwickelte Interpretationsideen während der darauffolgenden Arbeitstage erneut zu prüfen, auszudifferenzieren, zu reformulieren oder zu verwerfen.

Rolle als Forscherin und Arbeiterin

Gehen wir nun davon aus, dass sich die betrieblichen Ordnungen durch die betriebsinterne Hierarchisierung der Funktionen sowie des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen auszeichnet, stellt sich die Frage, inwiefern ich diese betrieblichen Ordnungen in meiner Doppelrolle als Forscherin und Officemitarbeiterin tangierte. Gerade in diesem Zusammenhang gilt es zu betonen, dass bereits meine blosse Anwesenheit in der Rolle als Officemitarbeiterin – dies lässt sich unter anderem an der spezifischen Kleidung erkennen – die betrieblichen Ordnungen kurzzeitig zu desorganisieren vermochte. Dies lässt sich insbesondere darauf zurückführen, dass ich auf der Basis der Zuschreibungen sowohl seitens der Officemitar-

beiter[21] selbst als auch seitens der Arbeiter_innen in anderen Funktionen als Schweizerin klassifiziert wurde, was gleichsam (mindestens) in doppelter Hinsicht im Widerspruch zu meiner betrieblichen Position stand. Im Betrieb vorherrschend ist ein Bild, das die körperlich anstrengende Arbeit im Office als «männliche» konstruiert und sich durch die Kongruenz von «schmutziger Arbeit» und «Ausländer» bzw. «Flüchtling» auszeichnet. Dies ist ein Bild, das schliesslich auch die betriebliche Ordnung reproduziert. Die meiner Rolle als Officemitarbeiterin anhaftenden Widersprüchlichkeiten fanden ihren Ausdruck in zahlreichen Situationen während des Arbeitsprozesses: Einige Arbeiter_innen vermochten diese nur durch die Anerkennung meiner Rolle als Forscherin aufzulösen, andere wiederum korrigierten sie durch die Abgrenzung meiner Rolle gegenüber den Officemitarbeitern, indem sie mir Arbeiten zuteilten, die eigentlich Arbeiter_innen in statushöheren Positionen zufallen, die von mir durchgeführten Arbeitsprozesse im Gegensatz zu denjenigen anderer Officemitarbeiter nicht kontrollierten oder mir Sonderregelungen auferlegten. So intervenierte etwa der Sous-Chef, als ich zur Ausführung eines Arbeitsprozesses – wie die anderen Officemitarbeiter auch – Handschuhe anziehen wollte und erklärte mir, dass dies nur für Officemitarbeiter gelte, da bei ihnen nicht klar sei, ob sie das nötige Verständnis aufbringen würden – eine doppeldeutige Bemerkung, mit der wohl auf fehlende Sprachkenntnisse und Hygienevorstellungen verwiesen werden sollte (tb20160321).

Zusammenfassend können wir festhalten, dass mit der Gliederung des Datenerhebungsverfahrens in drei unterschiedliche Erhebungsetappen mit je spezifischen Forschungszielen in methodischer Hinsicht eine Sondierung der Datenebenen hinsichtlich der Perspektiven der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen sowie des betrieblichen Arbeitsprozesses möglich wird. Im Analyseverfahren geht es nun darum, diese unterschiedlichen Ebenen miteinander zu verbinden: Erst das Zusammenführen des unterschiedlichen Datenmaterials ermöglicht es, vertiefte Erkenntnisse der betrieblichen Ordnungen zu generieren und somit den Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus auf die Spur zu kommen.

4.2 Das Verfahren der *Dual Thematic Framework Analysis*

Zur Analyse des Datenmaterials entwickelte ich einen Rahmen, der es erlaubt, das gesamte Datenmaterial mit dem gleichen Raster zu durchforsten

21 Während meiner beiden Feldforschungsphasen im Betrieb arbeiteten ausschliesslich Männer in der Funktion des Officemitarbeiters.

und thematisch zu strukturieren ohne dabei jedoch die unterschiedlichen Perspektiven und Handlungen der Akteur_innen gleichzuschalten oder sie gleichsam als isolierte Fälle zu analysieren. Vielmehr zielt das Verfahren darauf ab, einen analytischen Raum zu entwerfen, in dem diese Perspektiven und Handlungen der Akteur_innen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen gesellschaftlichen Position eingebunden sind und sie somit in Relation zueinander gesetzt werden können. Was hier entsteht, kann als imaginiertes soziales Feld bezeichnet werden, in dem die Etablierung der betrieblichen Ordnungen sowie die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Resultate des Zusammenwirkens und der Auseinandersetzungen der je unterschiedlichen Standpunkte der Akteur_innen zutage gefördert werden. Das hier entwickelte Verfahren der *Dual Thematic Framework Analysis* soll erlauben, nicht nur den Regelmässigkeiten, sondern auch den Brüchen, Widersprüchen und Diskontinuitäten in diesem sozialen Feld auf die Spur zu kommen. Das Analyseinstrumentarium basiert einerseits grundlegend auf der *Thematic Framework Analysis*, die als inhaltsanalytisches Verfahren von Spencer et al. (2014, 295–346) vorgeschlagen wird. Während ich die aus den Interviews gewonnen Daten mithilfe dieses Verfahrens bearbeitete, entwickelte ich dieses andererseits zur analytischen Bearbeitung der Daten aus der teilnehmenden Beobachtung auf der Grundlage der methodischen Überlegungen von Lofland et al. (2006) zur Analyse von sozialen Settings weiter.

Das inhaltsanalytische Verfahren ist insgesamt darauf ausgelegt, entsprechende Analyseheuristiken bereitzustellen, deren Stärke nicht nur darin liegt, das Datenmaterial thematisch zu ordnen, sondern insbesondere darin, Verbindungen zwischen den unterschiedlichen Subthemen zu identifizieren – eine elementare Grundvoraussetzung also, um die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ausfindig zu machen (vgl. Kruse 2014, 389–390; Spencer et al. 2014, 280; 283). Im Grunde genommen birgt dieses Analyseverfahren demnach die Möglichkeit, mit der in der qualitativen Sozialforschung verbreiteten Vorstellung zu brechen, inhaltsanalytische Verfahren vermöchten über die Inventarisierung des Datenmaterials nicht hinauszukommen. So verortet etwa Kruse in seiner nahezu dichotomen Gegenüberstellung inhaltsanalytischer und rekonstruktiver Verfahren in der qualitativen Sozialforschung Erstere auf der gleichen Ebene wie die deskriptive Statistik in standardisierten Verfahren. Etwas detaillierter gesprochen unterscheidet der Autor die Ansätze daraufhin, dass inhaltsanalytische Verfahren darauf abzielen, Äusserungen – also das «Was» – zu systematisieren, wobei im Gegensatz dazu die rekonstruktiven Verfahren vornehmlich auf

die Ebene des «Wie» – hier verstanden als Rekonstruktion eines «hinter oder unter» dem «Was» liegenden Aussagen- bzw. Sinnsystems – ausgerichtet sind (Kruse 2014, 409–410).

Ich stimme mit Kruse darin überein, dass sich die qualitative Sozialforschung niemals damit zufrieden geben darf, auf der Ebene der systematischen Beschreibung erhobener Daten stehen zu bleiben. Gleichwohl greift Kruses Darstellung der inhaltsanalytischen Ansätze meines Erachtens zu kurz, da er sich auf *eine* mögliche methodische Verfahrensweise versteift – obschon er selbst hier die Gemeinsamkeiten herauszuheben gedenkt – und dabei die heterogenen Anwendungsmöglichkeiten inhaltsanalytischer Verfahrensweisen sowie ihre Ausrichtung auf die je eigenen Forschungsziele weitgehend aus den Augen verliert. Würde das Grundprinzip inhaltsanalytischer Verfahren tatsächlich darin liegen, bloss auf die analytische Systematisierung des «Was» abzuzielen, müsste diesen fürwahr vorgeworfen werden, eines der zentralen Ziele der Soziologie – das verstehende Erklären des Gesellschaftlichen (vgl. Kaufmann 1999, 34) – zu ignorieren und folglich offenkundig darin festgefahren zu sein, lediglich den Papagei für das Banale zu spielen (Wacquant, in Schrenk 2009, 21).

Das hier vorgeschlagene inhaltsanalytische Verfahren zielt auf die Interpretation der Äusserungen oder die Analyse des «Was» vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse. Und genau in dieser gesellschaftlichen Kontextualisierung der Perspektiven und Praktiken liegt meines Erachtens das Potenzial dieses Verfahrens: das «Was» in ein «Wie» zu transformieren und mithin die Illusion zu überwinden, dass Menschen ihre Position im Sozialraum gänzlich abzustreifen vermöchten. Indem die Perspektiven und Handlungen der Akteur_innen vor dem Hintergrund ihrer gesellschaftlichen Position interpretiert werden, können sie in Relation zueinander gesetzt und somit die Verbindungen zwischen den analytisch gefassten Themen aufgespürt werden. Dadurch wird es möglich, hinter das «Was» zu blicken.

In Analogie zum Leitmotiv der offenen Strukturierung, das als Basis der unterschiedlichen Datenerhebungsverfahren figuriert, wird diesem Prinzip auch im Analyseverfahren gefolgt. In diesem Sinne spanne ich einen theoretisch fundierten thematischen Rahmen auf, der jedoch dem Datenmaterial nicht einfach übergestülpt wird, vielmehr erlaubt er mir, die soziale Realität sozusagen durch spezifische «Linsen» zu betrachten (Kelle und Kluge 2010, 28). Die Basis der *Dual Thematic Framework Analysis* bildet einen Rahmen mit sensibilisierendem Charakter, der folgende Themen umfasst: Hintergrund und Art des Betriebs, Organisationsformen der Gesamtarbeit, reelle Subsumtion, Wert der Arbeitskraft, Rekrutierungspraktiken, Arbeitsprozess,

Verwertungsprozess, Aufenthaltsstatus, soziale Sicherung und Zugang zu Rechten, individuelle Biografie sowie Migrations- und Arbeitsmarktpolitik.

Die Schritte des Analyseprozesses

Während des Analyseprozesses wurde der zu Beginn aufgespannte thematische Analyserahmen mittels der Phasen des Datenmanagements sowie der Abstraktion und Interpretation ausdifferenziert. Dabei ist gerade die erste Phase des Datenmanagements zur Etablierung des thematischen Rahmens elementar. Sie gliedert sich in fünf Schritte: *familiarisation*, *constructing an initial thematic framework*, *indexing and sorting*, *reviewing data extracts*, *data summary and display* (Spencer et al. 2014, 296–309). Während im ersten Schritt der *familiarisation* das Material vor dem Hintergrund des thematischen Rahmens durchforstet und mit den für die Fragestellung relevanten Themen erweitert wurde, ging es im nächsten Schritt (*constructing an initial thematic framework)* darum, diese zu sortieren und innerhalb der Hauptthemen zu gruppieren. Dieser Prozess folgte also der Logik eines deduktiv-induktiven Wechselspiels, der schliesslich eine Struktur ergab, in der die oben genannten Hauptthemen ihre Präzisierung durch spezifische Subthemen erfuhren. Das daran anschliessende *indexing and sorting* des Materials führte ich mittels eines computergestützten Verfahrens mit dem Programm MAXQDA durch. Dabei ordnete ich einzelne Textstellen jeweils einem spezifischen Subthema zu, betrachtete das Material also thematisch und konnte somit Widersprüche innerhalb eines Themas aufspüren. Da die Analyse vornehmlich darauf abzielt, Zusammenhänge zwischen den betrieblichen Ordnungen sowie dem Aufenthaltsstatus, der geografischen Herkunft, den Organisationsformen und den Aushandlungsprozessen zu identifizieren, folgte ich hier dem Prinzip, dass eine Textstelle auch mehreren Themen zugeordnet werden kann, sich diese also nicht zwingend gegenseitig ausschliessen. Nach der ersten Anwendung auf das Material prüfte ich den thematischen Rahmen auf seine Kohärenz (*reviewing data extracts*), ergänzte ihn um weitere Subthemen und gliederte bestimmte Subthemen wiederum feiner.

Im letzten Schritt, der *data summary and display*, erstellte ich schliesslich eine Themenmatrix, in der ich die Daten aus den Interviews nach den spezifischen Fällen und die Beobachtungsdaten nach den jeweiligen Arbeitstagen ordnete (Zeilen) und diese somit anhand der entsprechenden Subthemen (Spalten) sortieren konnte (Spencer et al. 2014, 297–305). Im Grunde genommen erlaubt diese Themenmatrix, alle Analyseeinheiten jeweils nach den Subthemen zu organisieren und sie anschliessend auf der Basis der theoretischen Perspektive zu abstrahieren und zu interpretieren, oder wie

Spencer et al. (2014, 280) formulieren: "Each unit of analysis (i.e. interview, group, observation, document, etc.) is given the same analytic 'treatment'." Jedoch erfordert die Realisierung dieses Analyseverfahrens eine Erweiterung hinsichtlich der Analyse der *Beobachtungdaten*: Neben den in die thematische Matrix integrierten Beobachtungsdaten des betrieblichen Arbeitsprozesses erstellte ich in einem ersten Schritt entsprechend eine deskriptive Analyse der betrieblichen Funktionen sowie biografische und berufsbiografische Daten der involvierten Akteur_innen, um auch ihre Perspektiven, Handlungen sowie die betrieblichen Aushandlungsprozesse in einem zweiten Schritt vor dem Hintergrund ihrer sozialen Position interpretieren zu können (vgl. Lofland et al. 2006, 200–205).

Auf der Basis der oben beschriebenen Themenmatrix erfolgte nun die zweite Phase, die Abstraktion und Interpretation (Spencer et al. 2014, 310–345), welche die thematische Deskription des Materials sowie die Konstruktion abstrakter Kategorien, die Identifizierung thematischer Verbindungen, ihre Erklärungen sowie erneute Konfrontation mit dem Material beinhaltete. In einem ersten Schritt – der als Kernstück der Analyse bezeichnet werden kann – fasste ich das gesamte Datenmaterial entlang der Subthemen zusammen, wobei dies insofern eine Gratwanderung gleichkam, als einerseits der Inhalt komprimiert und andererseits die Sprache der befragten Personen beibehalten werden sollte. In diese zusammenfassende Darstellung der Fälle und Feldnotizen der Arbeitstage integrierte ich *erstens* Schlüsselbegriffe, -sätze und -ausdrücke der Akteur_innen, bewegte mich *zweitens* auf einer möglichst deskriptiven Ebene, um in der späteren Phase auf die originalen Ausdrücke zurückgreifen zu können und berücksichtige *drittens* sämtliches Datenmaterial – selbst dann, wenn Textstellen zu diesem Zeitpunkt als nicht relevant erschienen. Während das Ziel dieses ersten Schritts also darin lag, durch die zusammenfassende Darstellung einen Überblick über das Material zu gewinnen, stand im Zentrum des darauffolgenden Schritts die vertiefte Auseinandersetzung mit den je spezifischen Inhalten der Subthemen. Innerhalb dieser Subthemen gruppierte ich jeweils Aussagen mit denselben inhaltlichen Schwerpunkten und fasste diese zu theoretisch begründeten Schlüsseldimensionen zusammen. Am Ende dieses Prozesses standen also innerhalb jedes Subthemas mehrere Bündel an Aussagen, denen ich Schlüsseldimensionen zuordnete. Das erneute Durchforsten des Materials erlaubte mir, Unterschiede innerhalb der spezifischen Schlüsseldimensionen herauszukristallisieren, die Aussagen hier entsprechend nochmals zu ordnen und schliesslich die Feinheiten innerhalb der Schlüsseldimensionen herauszuarbeiten. Dabei konnte ich bestimmte Schlüsseldimensionen in der Konfrontation der unterschiedlichen Perspektiven der Akteur_innen ausdifferenzieren, sprich Gemeinsamkeiten,

Unterschiede, Brüche und Widersprüche herausarbeiten und diese theoretisch begründen. Schliesslich erlaubte mir diese Vorgehensweise, den Verknüpfungen innerhalb und zwischen den Dimensionen auf die Spur zu kommen, sie vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Position der Akteur_innen zu interpretieren und schliesslich die Zusammenhänge zu erklären. Hinsichtlich der betrieblichen Ordnungen vermochte ich so die Zusammenhänge zwischen der Betriebsgrösse und der arbeitsteiligen Organisation bzw. der entsprechenden Funktionen und auf dieser Basis die Zusammenhänge zwischen der Betriebshierarchie und der geografischen Herkunft und dem Aufenthaltsstatus herauszuarbeiten. Im Zuge des Prüfens unterschiedlicher Erklärungen der Reproduktion der betrieblichen Ordnungen verdeutlichte sich, dass die Konstitution des Aufenthaltsstatus nicht als alleinige Erklärungsgrundlage zu bestehen vermag. Die Analyse des Materials erlaubte mir schliesslich, die folgenden weiteren Dimensionen herauszuarbeiten und zu Erklärungsgrundlagen zu verdichten: Rekrutierungspraktiken, Naturalisierung und Kulturalisierung der erforderten Verhaltensweisen von ungelernten Arbeitskräften, Legitimationsfiguren der Unternehmer_innen sowie die differentielle Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern im betrieblichen Arbeitsprozess. In Bezug auf die besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ging ich den Zusammenhängen zwischen den Organisationsformen der Unternehmer_innen zur Senkung der Arbeitskosten und der Fügsamkeit der Arbeiter_innen nach. Dabei ist es wichtig, sich in Erinnerung zu rufen, dass diese Zusammenhänge die Grundlage der Arbeitsbedingungen bilden. Diese konnte ich schliesslich zu vier Konstellationen zusammenfassen: Niedrige Löhne vs. Existenzsicherung, Stundenlohnanstellung vs. Festanstellung, geringe Fluktuation der Arbeitsverhältnisse und raumzeitliche Flexibilität (kurzfristige Arbeitseinsätze, Einsatz in verschiedenen Betriebsstandorten, Variation der Arbeitszeit, Beschleunigung und Verlangsamung des Arbeitsprozesses und nachfragebasierte Arbeitsprozesse). Die Erklärungsgrundlage der besonderen Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus beruht auf drei analytischen Formen der teilausgelagerten Disziplinierung auf der Grundlage der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen (betriebsinterne direkte Disziplinierung, betriebsinterne indirekte Disziplinierung und externe Disziplinierung).

Zusammenfassend können wir also festhalten, dass die methodische Vorgehensweise erlaubt, die unterschiedlichen Positionen der Akteur_innen zu fassen, ihre Perspektiven und Handlungen auf der Basis eines imaginierten sozialen Felds «aufeinanderprallen» zu lassen und sie vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse und der betrieblichen Organisationsformen zu analysieren.

5 Zur Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Spiegel der arbeitsteiligen Betriebsorganisation

Die besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus kann nur unter Berücksichtigung der sozialen Verhältnisse aufgespürt werden – so die bislang verfolgte Argumentation. Um dieser Argumentation gerecht zu werden, werden die empirischen Erkenntnisse[22] in zwei Teilbereichen dargestellt, die ihrerseits einen je spezifischen Blick auf die Arbeitsverhältnisse der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus erlauben. Die Argumentation im ersten Teil basiert auf der Annahme, dass ihre Position auf der untersten Stufe der betriebsinternen Hierarchie nur unter Berücksichtigung der arbeitsteiligen Organisation verstanden werden kann. In diesem Teil rücke ich die Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ins Sozialgefüge der arbeitsteiligen Organisation ein. Dabei werfe ich die Frage auf, wie die betrieblichen Ordnungen hergestellt werden, die sich im Wesentlichen durch die Kongruenz der Arbeitsteilung und der geografischen Herkunft sowie des Aufenthaltsstatus auszeichnen. Der zweite Teil wird einen Teilausschnitt dieses Sozialgefüges genauer unter die Lupe nehmen, um damit jene Tiefenschärfe zu gewinnen, die es ermöglicht, die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus herauszuarbeiten. Denn der Schlüssel zur Identifizierung der Wechselwirkungen zwischen den Arbeitsverhältnissen und den migrationspolitischen Regulierungen liegt in der vertieften Betrachtung ihrer spezifischen Position. In diesem Teil werden die Arbeitsbedingungen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Spiegel der jeweiligen Perspektiven der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen dargestellt. Anschliessend wird der Frage nachgegangen, wie die Teilauslagerung der Disziplinierung diese Arbeitsbedingungen reproduziert. Diese Darstellungsweise ermöglicht eine Gesamtschau, die erforderlich ist, um die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu eruieren.

---

22 Zur Wahrung des Datenschutzes wurden alle personenbezogenen Daten sowie Daten zu den Unternehmen anonymisiert. Die Darstellungen von Zitaten aus Interviewtranskripten werden den jeweiligen interviewten Unternehmer_innen (u) und Arbeiter_innen (ab) durch eine spezifische Ziffer zugeordnet. Zudem wird jeweils die Seitenzahl des Interviewtranskripts angegeben. Um die Verständlichkeit der Zitate zu gewährleisten, wurden teilweise sprachliche Korrekturen vorgenommen. Wo *spezifische* Situationen aus der teilnehmenden Beobachtung dargestellt werden, wird mit einer Ziffer angegeben, auf welche Ausführungen aus meinem Feldtagebuch sich diese beziehen (tb).

5.1 Zur arbeitsteiligen Betriebsorganisation

In einem ersten deskriptiven Teil stelle ich nun auf Basis der Interviews mit den Unternehmer_innen dar, wie die arbeitsteilige Organisation in den Betrieben strukturiert ist und in welchem Zusammenhang diese mit der geografischen Herkunft und dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen steht. In diesem Kapitel wird vorerst erläutert, inwiefern die Vielzahl an Tätigkeiten, welche die Gesamtarbeit in den Restaurants und Hotels ausmacht, zu bestimmten Bündeln zusammengefasst und unterschiedlichen Gruppen von Arbeiter_innen zugeordnet wird. Im Zentrum stehen die Fragen, welche Funktionen – das heisst spezifische Arbeitsstellen – aus der arbeitsteiligen Organisation der Betriebe hervorgehen und wie die betriebsinterne Hierarchie strukturiert ist. Im darauffolgenden Kapitel 5.2 werde ich ausführen, wie diese Organisierung der Arbeitsprozesse mit dem Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeitskräfte verbunden ist.

Auf der Basis der Interviews mit den Unternehmer_innen lässt sich ein Muster bezüglich des Zusammenhangs zwischen der Betriebsgrösse und der arbeitsteiligen Organisation der Betriebe identifizieren. In den kleinen Betrieben wird die formal existierende Teilung in unterschiedliche Funktionen situationsspezifisch aufgelöst. Im Gegensatz dazu wird die Gesamtarbeit in den mittleren und grossen Betrieben in eine Vielzahl unterschiedlicher Teiloperationen zergliedert, die ihrerseits je spezifischen Funktionen zugeordnet werden.

Kleine Betriebe

In der betrieblichen Organisation der kleinen Betriebe sind wohl spezifische Funktionen der Arbeiter_innenschaft definiert, im Arbeitsprozess selbst fallen jedoch unterschiedliche Teiloperationen nicht ausschliesslich Arbeiter_innen in bestimmten Funktionen zu. Vielmehr ist die Kooperation dergestalt strukturiert, dass Arbeiter_innen weitgehend Arbeitstätigkeiten übernehmen, die als Bündel zusammengefasst ihrer Funktion zugeordnet sind, sie je nach Bedarf aber auch andere Teilarbeiten ausführen. Innerhalb der Gruppe der kleinen Betriebe lässt sich hinsichtlich der Klassifizierung der Arbeiter_innen zwischen Betrieben unterscheiden, die ausschliesslich ungelernte Arbeitskräfte beschäftigen, und solchen, in denen spezifische Funktionen von gelernten wie ungelernten Arbeitskräften besetzt werden. Jene Betriebe, in denen einzig ungelernte Arbeitskräfte eingesetzt werden, zeichnen sich dadurch aus, dass die Unternehmer_innen selbst dereinst als Asylsuchende in die Schweiz gekommen waren – mittlerweile verfügen alle über den Schweizer Pass – und einer Lohnarbeit als ungelernte Arbeitskräfte

in der Gastronomie nachgingen. Der Gastronomiebereich bot für sie die Möglichkeit, sich mit beschränkten finanziellen Mitteln als Unternehmer_innen zu etablieren. Entsprechend ist der Einsatz ungelernter Arbeitskräfte für sie mit dem Ziel verbunden, die Arbeitskosten auf ein Minimum zu senken. Während die arbeitsteilige Organisation eines Betriebs durch mehrere Funktionen, das heisst Köch_innen, Hilfsarbeiter_innen, Service- und Reinigungsmitarbeiter_innen, strukturiert wird, sind die verschiedenen Teiloperationen von der Produktion der Speisen über den Verkauf an die Kund_innen bis zum Abwasch und den Reinigungsarbeiten in allen anderen Betrieben nicht an spezifische Funktionen gekoppelt. Letzteres verdeutlicht etwa das folgende Zitat eines Unternehmers:

> «Bei uns macht eigentlich jeder Mitarbeiter alles, weil wir eine offene Küche haben. Das ist nicht geteilt, hier ist die Küche, hier ist das Restaurant. Das ist zusammen. Wenn jemand da sitzt, geht meine Kollegin, ich gehe auch, wer Zeit hat. Diese Seite ist frei und wir machen das. Und es ist auch offen, wir versuchen auch, es sauber zu halten immer. Wenn du eine Küche hast, siehst du das nicht. Du kannst sagen, ja ich kann später alles aufräumen. Aber hier geht das nicht, wenn jemand kommt und sagt, hier und dort. (...) Ja, wir machen alles gemeinsam. Ich glaube, wir sind das einzige Restaurant, das so arbeitet.» (u4, 6; 8)

In Betrieben, in denen die ungelernten Arbeiter_innen nach unterschiedlichen Funktionen gruppiert werden, existiert insoweit eine hierarchische Abstufung, als einzelne ungelernte Arbeitskräfte in der Küche und im Service Leitungsfunktionen innehaben, das heisst für die Planung und den Ablauf dieser Teilarbeitsprozesse zuständig sind.

Demgegenüber geht die hierarchische Abstufung in anderen kleinen Betrieben mit der Unterscheidung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitskräften und entsprechenden Lohnabstufungen einher. In spezifischen Funktionen arbeiten in diesen Betrieben ausschliesslich gelernte Arbeitskräfte: Während ein Unternehmer selbst als Koch im Hotel arbeitet und mit Ausnahme der Rezeption ausschliesslich ungelernte Arbeitskräfte rekrutiert, wird in den Restaurants einzig der Küchenchef als gelernte Arbeitskraft beschäftigt. Auch in diesen Betrieben werden Arbeitstätigkeiten je nach Bedarf von Arbeiter_innen in unterschiedlichen Funktionen übernommen – wie etwa das folgende Zitat einer Unternehmerin verdeutlicht:

> «(...) das ist ein Ineinandergreifen, Sie können diese Stellen nicht so trennen. In so einem kleinen Betrieb, wie wir es sind, können Sie das nicht. Wenn Sie in einen Grossbetrieb oder in ein Krankenhaus gehen, dann macht er [Hilfskoch, jk] den ganzen Tag nichts anderes

als Zucchini schälen. Dann ist das ganz klar getrennt. Aber bei uns geht das nicht, bei uns sind sie involviert in das gesamte Geschehen. Und wir haben eine Buffetdame hier, wenn die – die hat vor nicht allzu langer Zeit – musste sie ins Krankenhaus. Und dann ist es klar, dass auch ein Küchenchef oder Hilfskoch oder wer auch immer auch mal eine Harasse hochträgt aus dem Keller. Also, darum sage ich, es muss ineinandergreifen, weil sonst geht das nicht gut.» (u13, 16–17)

Mittlere und grosse Betriebe

Die arbeitsteilige Organisation in mittleren und grossen Betrieben zeichnet sich neben der generellen Trennung der Arbeitskräfte in ungelernte und gelernte durch die Organisierung der Arbeiter_innenschaft in hierarchisch geordnete Gruppen, denen je spezifische Funktionen zugeordnet werden, aus. Dabei gliedert sich die Gesamtarbeit in unterschiedliche Organisationseinheiten, das heisst in spezifische Abteilungen, denen einzelne Gruppen von Arbeiter_innen zugeteilt sind. Diesen Abteilungen liegen jeweils die Planung und der Ablauf von Teilarbeitsprozessen zugrunde, deren Koordinierung in den Zuständigkeitsbereich der jeweiligen Abteilungsleiter_innen fällt.

In allen Restaurants ist eine Gliederung in die Abteilungen Küche, Service und Hauswirtschaft vorzufinden – wobei das *Office*, in der die Abwascharbeiten übernommen werden, den Abteilungen Küche oder Hauswirtschaft zugeordnet ist. In einigen Restaurants bestehen zusätzlich die Abteilungen Bankette und Administration. Die Zerlegung der Teilarbeitsprozesse in den Abteilungen geht mit einer hierarchischen Abstufung der Arbeitskräfte nach bestimmten Funktionen und entsprechenden Lohnhöhen einher.

In der Küche fallen dem Küchenchef als Abteilungsleiter die Planung und die Koordination der Produktion von Speisen zu, in der er durch den *Sous-Chef* unterstützt wird. Köch_innen und Hilfsköch_innen übernehmen jeweils unterschiedliche Arbeitsposten in der Produktion von Speisen – wie etwa die Zubereitungen von Kaltspeisen, Suppen, warmen Speisen und Süssspeisen. Je grösser die Betriebe, desto feingliedriger ist die Zerlegung dieser Arbeitsposten; so sind beispielsweise einzelne Gruppen von Arbeiter_innen in einigen Betrieben für die Zubereitung von Sossen, Beilagen oder Fleisch und Fisch zuständig und die Leitung der einzelnen Arbeitsposten wird von sogenannten *Chef de Partie* übernommen. Sogenannte Officemitarbeiter_innen übernehmen Abwasch, Putz- und Aufräumarbeiten und in einigen Betrieben zudem Rüst- und Schneidarbeiten und Aufgaben hinsichtlich der Produktion von Speisen. Im Servicebereich fällt der_dem *Chef de Service* als Abteilungsleiter_in die Koordination der Servicearbeiten zu, Servicefachangestellte

nehmen die Bestellungen der Gäst_innen auf und sind dafür zuständig, sie mit Getränken und Speisen zu versorgen und diese wegzuräumen, zudem übernehmen Buffetmitarbeiter_innen in einigen Betrieben das Zubereiten und Bereitstellen der bestellten Getränke. In grösseren Betrieben werden diese Servicearbeiten insofern ausdifferenziert, als bestimmte Servicefachangestellte für die Betreuung der Gäst_innen zuständig sind und sogenannte Serviceaushilfen ausschliesslich Getränke und Speisen an den Tisch der Gäst_innen bringen und wieder wegräumen. In der Abteilung Hauswirtschaft ist die_der Abteilungsleiter_in für die Koordination der Reinigungsarbeiten zuständig und Reinigungsmitarbeiter_innen übernehmen jeweils Putzarbeiten in bestimmten Bereichen des Restaurants.

Die Organisation der Servicearbeiten in den Betrieben der Systemgastronomie und Mahlzeitdienste unterscheidet sich gegenüber derjenigen der Restaurants: Während in der Systemgastronomie bestimmte Arbeiter_innen die Bestellungen an der Kasse bearbeiten und die Tabletts der Gäst_innen wegräumen, fallen diese im Mahlzeitendienst teilweise ganz weg oder werden von Köch_innen vor Ort übernommen.

In Hotels sind neben den Abteilungen im gastronomischen Bereich zudem die Abteilungen Rezeption und *Housekeeping* vorhanden. Die Leitung beider Abteilungen fällt unter anderem in den Zuständigkeitsbereich der_des *Room Division Managers*, die_der Arbeiten hinsichtlich der Beherbergung der Hotels koordiniert. Die_der Abteilungsleiter_in der Rezeption übernimmt die Koordination der Gästebetreuung und Buchhaltung und Rezeptionist_innen sind zuständig für die Gästekorrespondenz und -betreuung, die Bearbeitung von Zimmerreservationen und Abrechnungen. Im *Housekeeping* koordiniert die sogenannte *Gouvernante* als Abteilungsleiterin die Reinigungsarbeiten. Während eine Gruppe von Arbeiter_innen für die Reinigungsarbeiten und das Vorbereiten der Gästezimmer zuständig sind, übernehmen andere Reinigungsarbeiten in den übrigen Bereichen der Hotels sowie eine weitere Gruppe die Arbeiten in der Wäscherei.

In Bezug auf die arbeitsteilige Organisation kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die kleinen Betriebe Arbeitskosten dadurch auf ein Minimum reduzieren, dass sie ausschliesslich ungelernte Arbeitskräfte rekrutieren oder nur wenige Funktionen von gelernten Arbeitskräften übernommen werden. In den mittleren und grösseren Betrieben liegt eine Strategie zur Arbeitskostensenkung in der Aufteilung der Gesamtarbeit in unterschiedliche Teilarbeiten, die ihrerseits als Bündel zusammengefasst bestimmten Gruppen gelernter und ungelernter Arbeitskräfte zugeordnet werden. Hierbei gilt: Je grösser der Betrieb, desto stärker ist die Ausdifferenzierung der Arbeitsoperationen und der betriebshierarchischen Positionen. So

gesehen kann der Gesamtarbeitsprozess in diesen gastronomischen Betrieben als eine Art «Fliessbandarbeit» bezeichnet werden: von der Produktion der Speisen über den Verkauf an die Gäst_innen bis zum Abwasch und den Reinigungsarbeiten, vom Empfang der Gäst_innen bis zu ihrer Verabschiedung, ist das Zusammenwirken und Ineinandergreifen der einzelnen Arbeitsprozesse eine elementare Voraussetzung. Tauchen Unregelmässigkeiten innerhalb der einzelnen Arbeitsoperationen auf oder werden diese unterbrochen, kann dies zur Beeinträchtigung und Störung der gesamten Arbeitskette führen und sich folglich auf den Verkauf an die Gäst_innen auswirken. Das optimale Zusammenspiel der Arbeitsprozesse ist für den reibungslosen Ablauf innerhalb der Betriebe zentral – und somit ist auch jede einzelne betriebliche Funktion, unabhängig von ihrer Verortung innerhalb der Betriebshierarchie, als elementar zu bezeichnen. In diesem Sinne kann der gastronomische Betrieb gleichsam als ein «aus vielen Teilarbeitern kombinierter Gesamtarbeiter» (Marx 2008, 369) betrachtet werden. Oder in den Worten eines Unternehmers:

> «(…) also ich mache jetzt ein einfaches Beispiel: Gläser und Teller. Da haben Sie irgendeinen Stock an Lager, es ist nicht gerade so, dass wir nur für sechs Leute kochen können. Aber wenn sie 100, 150 Leute haben, die alle jetzt einen Teller nehmen, dann können wir dann nicht nochmals 150 nehmen mit demselben Teller, sondern dann müssen die Teller schnell gewaschen werden, gereinigt werden und dann wieder in Umlauf gebracht werden. Das ist so ein Punkt, der sicher wichtig ist.» (u7, 6)

5.2 Arbeitsteilung nach Aufenthaltsstatus?

Wir können feststellen, dass die arbeitsteilige Organisation dazu führt, dass insbesondere bei mittleren und grossen Betrieben eine Vielzahl unterschiedlicher betrieblicher Funktionen existiert, die einer hierarchische Ordnung entlang der Vergütung und des sozialen Status unterliegen. Ein Muster, das sich diesbezüglich identifizieren lässt, ist die Kongruenz der betriebshierarchischen Ordnung und des Aufenthaltsstatus sowie der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen. Auf der Basis der Interviews mit den Unternehmer_innen und Arbeiter_innen soll im Folgenden aufgezeigt werden, welche Funktionen migrantische Arbeiter_innen und Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus in den Betrieben innehaben, sprich welche Arbeitsprozesse sie ausführen und welcher soziale Status damit verbunden ist.

In den kleinen Betrieben, in denen durchweg ungelernte Arbeitskräfte beschäftigt sind, arbeiteten in der Vergangenheit oder gegenwärtig sowohl

vorläufig Aufgenommene als auch Asylsuchende. Ebenso wurden bereits Arbeiter_innen mit B- oder C-Ausweis rekrutiert. Die Arbeiter_innen übernehmen je nach Bedarf Arbeiten in der Küche, Abwasch- und Putzarbeiten sowie teilweise auch Servicearbeiten. Während formal zwar eine Betriebshierarchie vorhanden ist, scheint hier eine Zuweisung von vorläufig Aufgenommenen und Asylsuchenden in die unterste soziale Position nicht zu existieren. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass die Betriebe vorwiegend migrantische Arbeiter_innen beschäftigen sowie die Geschäftsführer_innen der Betriebe selbst als Asylsuchende in die Schweiz gekommen sind.

Demgegenüber lässt sich feststellen, dass in den kleinen Betrieben, in welchen sowohl gelernte als auch ungelernte Arbeitskräfte arbeiten, vorläufig Aufgenommene die unterste betriebshierarchische Position besetzen und als Hilfsarbeiter_innen neben dem Abwasch sowie Putz- und Aufräumarbeiten auch Rüst- und Schneidarbeiten und Aufgaben hinsichtlich der Produktion von Speisen übernehmen. In diesen Betrieben findet sich eine betriebliche Hierarchie entlang des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen: Während in den zwei Restaurants die Funktion als Hilfsarbeiter_in in der Küche die einzige betriebliche Position ist, die nicht von Schweizer_innen besetzt wird, arbeiten im Hotel mehrheitlich Schweizer_innen, wobei die untersten betriebshierarchischen Positionen von migrantischen Arbeitskräften besetzt werden. Verdeutlicht wird dieser Zusammenhang im folgenden Zitat einer Unternehmerin:

> «Wenn Sie so eine Stelle ausschreiben als Hilfskoch, ist es sicherlich nicht gleich unbedingt der Schweizer, der sich meldet, weil das findet er nicht unbedingt lukrativ.» (u13, 6)

Ein dominantes Muster, das in den mittleren und grossen Restaurantbetrieben vorzufinden ist, zeichnet sich durch eine Kongruenz zwischen einer spezifischen betriebshierarchischen Position, insbesondere derjenigen der_des Officemitarbeiter_in, und dem Aufenthaltsstatus sowie der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen aus. Sogenannte Officemitarbeiter_innen sind vornehmlich für den Abwasch zuständig, führen Putz- und Aufräumarbeiten aus und übernehmen die Vorbereitung von Speisen. Diese Position wird mehrheitlich von Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis, teilweise auch von Migrant_innen mit B- oder C-Ausweis besetzt. Während in diesen Restaurationsbetrieben durchaus auch in höheren betrieblichen Positionen migrantische Arbeiter_innen mit B- oder C-Ausweis angestellt sind, gilt gleiches jedoch nicht für Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis: Ihnen sind ausnahmslos die untersten Positionen vorbehalten. Diese Hierarchisierung wird durch das folgende Zitat einer Unternehmerin hervorgehoben:

> «Ja, also ein grosser Vorteil ist, diese Arbeit wollen die meisten Schweizer sowieso nicht ((lacht)) und ja, Leute mit C- und B-Ausweis meistens auch nicht mehr machen. Das ist sicherlich ein Vorteil, also wir sind angewiesen auf solche Leute. Sie sind meistens sehr, sehr motiviert. Also sie wollen arbeiten, sie wollen, es ist ihnen egal, wie viel sie arbeiten, also manchmal muss man fast so ein bisschen bremsen – habe ich das Gefühl – weil sie einfach, sie würden 20 Tage am Stück arbeiten, wenn ((lacht)), wenn es möglich wäre. Also das ist von daher sicherlich ein Vorteil, ja sie wollen. Ich würde sagen, eben 95 Prozent von ihnen wollen einfach, sind motiviert.» (u14, 5–6)

In einem Betrieb tritt die Zuweisung der Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis in die unterste soziale Position besonders deutlich in Erscheinung, da alle anderen Positionen ausschliesslich von Schweizer_innen besetzt werden:

> «Bei uns ist halt, er ist halt der Einzige bei uns, der so arbeitet und ansonsten haben wir eigentlich auch im Service und in der Küche haben wir eigentlich nur Schweizer. Er ist eigentlich der einzige Abwäscher, die einzige Person bei uns, die eine Bewilligung braucht, bei uns jetzt. Also es gibt schon auch Restaurants, die halt auch in der Küche, im Service mit Nicht-Schweizer arbeiten, aber bei uns tun wir halt einfach – also generell, meistens einfach von der Ausbildung her, arbeite ich halt gerne mit Schweizer Köchen, weil die halt trotzdem eine andere Ausbildung haben.» (u6, 14)

Auch im mittleren Hotelbetrieb und dem grossen Systemgastronomiebetrieb finden sich vorläufig Aufgenommene in der untersten betriebshierarchischen Position. Sie übernehmen als ungelernte Arbeiter_innen entweder Tätigkeiten im *Housekeeping* oder Portierbereich oder sogenannte «Allroundertätigkeiten». Während auch im Hotelbetrieb die untersten betrieblichen Positionen migrantischen Arbeitskräften vorbehalten sind, finden sich im systemgastronomischen Betrieb auch einige Schweizer Frauen oder Studierende in diesen Positionen. Das folgende Zitat verdeutlicht den obigen Zusammenhang:

> «Unser Direktor ist jetzt auch Schweizer, aber ich meine, in höheren Stellen sind wirklich mehr – ja also Schweizer würde ich sagen. Warum, weiss ich jetzt eigentlich auch nicht – also, dass sie wirklich die Schule gemacht haben.» (u16, 17)

Ein Blick auf die Kontrastfälle zeigt, dass auch hier die untersten betriebshierarchischen Positionen von migrantischen Arbeiter_innen aus

EU- und EFTA-Staaten und teilweise auch aus sogenannten «Drittstaaten» mit B- oder C-Ausweis besetzt werden.

Bestätigt wird dieses Bild der Kongruenz zwischen betriebshierarchischer Position und Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen auch durch die Betrachtung der Arbeitsverhältnisse der befragten Arbeiter_innen: Sie haben Arbeitsverhältnisse als Officemitarbeiter oder Küchenhilfe. Daneben sind zwei ungelernte Arbeitskräfte als Alleinköche und Allrounder zuständig für alle anfallenden Arbeiten in der Küche. Lieferungen und Arbeiten im Service übernimmt eine Person. Eine Ausnahme stellt eine junge Arbeiterin mit F-Ausweis – die einzige befragte Frau – dar, die zum Zeitpunkt des Interviews gerade ihre Ausbildung als Servicefachangestellte abgeschlossen hat.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus – mit einer Ausnahme – als ungelernte Arbeitskräfte beschäftigt sind. Ihre spezifische Funktion innerhalb des Betriebs hängt von der Grösse des Betriebs und der damit verbundenen Arbeitsteilung ab. Obschon Unterschiede festzustellen sind bezüglich der Arbeitsprozesse, welche die geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus übernehmen, vereint ein dominantes Charakteristikum diese Vielfalt: Mit Ausnahme der Arbeit in den kleinen Betrieben, die ausschliesslich ungelernte Arbeitskräfte beschäftigen, übernehmen sie ausschliesslich Arbeiten, die sich im Hintergrund der Betriebe abspielen. Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass diese Positionen ebenso von Migrant_innen mit B- oder C-Ausweis besetzt werden. Darüber hinaus sind Letztere jedoch im Gegensatz zu den geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus auch in höheren betriebshierarchischen Positionen vertreten. Augenscheinlich spielt der Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen also eine entscheidende Rolle bezüglich der Verteilung betrieblicher Positionen. Anhand des empirischen Materials kann jedoch festgestellt werden, dass der Aufenthaltsstatus zwar als elementare, jedoch nicht als alleinige Erklärungsgrundlage zu bestehen vermag. Im folgenden Kapitel werde ich der Frage nachgehen, wie die betrieblichen Ordnungen reproduziert werden.

5.3 Die Reproduktion der betrieblichen Ordnungen

Auf der Basis des Materials kann ermittelt werden, dass die betrieblichen Ordnungen auf drei Arten reproduziert werden: Aufrechterhalten werden die betrieblichen Ordnungen *erstens* durch die Rekrutierungspraktiken der Unternehmer_innen. In Kapitel 5.3.1 zeige ich auf, wie sich diese Rekrutierungspraktiken in den gastronomischen Betrieben auf die Zusammensetzung der Arbeiter_innenschaft nach geografischer Herkunft und Aufenthaltsstatus

in der untersten Position der betriebsinternen Hierarchie niederschlagen und welche Interessen der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen sich dahinter verbergen. In Kapitel 5.3.2 gehe ich zuerst der Frage nach, welche Eigenschaften Unternehmer_innen der «idealen» ungelernten Arbeitskraft zuschreiben, um im Anschluss daran darzustellen, wie z*weitens* Unternehmer_innen die betrieblichen Ordnungen durch die Naturalisierung und Kulturalisierung der geforderten Eigenschaften von ungelernten Arbeitskräften reproduzieren (Kap. 5.3.3), die mit je spezifischen Legitimationsfiguren einhergehen (Kap. 5.3.4). Schliesslich erläutere ich in Kapitel 5.3.5 wie *drittens* überdies Arbeiter_innen die betrieblichen Ordnungen mittels differentieller Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern im betrieblichen Arbeitsprozess reproduzieren.

5.3.1 Rekrutierungspraktiken der Unternehmer_innen

Auf der Basis der Interviews mit den Unternehmer_innen kann festgestellt werden, dass sie die Rekrutierung ungelernter Arbeitskräfte nicht per se von deren Aufenthaltsstatus abhängig machen. Vielmehr ist die Besetzung dieser Positionen Resultat einer gewissen Trägheit in den Rekrutierungspraktiken einerseits und andererseits der Absicht, die Kosten für die Rekrutierung ungelernter Arbeitskräfte möglichst tief zu halten.

Deutlich zum Ausdruck kommt dies insbesondere bei den Kontrastfällen: Sie erklären die Abwesenheit von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Betrieb nicht etwa mit deren grundsätzlichen Zurückweisung, sondern dadurch, dass sich spezifische Rekrutierungspraktiken über die Jahre etabliert haben. Obschon die Unternehmer_innen situationsspezifisch auf unterschiedliche Arten der Rekrutierung für ungelernte Arbeitskräfte zurückgreifen – insbesondere Initiativbewerbungen direkt in den Betrieben, schriftliche Blindbewerbungen sowie teilweise Stelleninserate und Anfragen über Temporärbüros – setzt sich bei allen die Rekrutierung über soziale Netzwerke der Arbeiter_innen als zentrales Instrument durch. Begründet wird dies damit, dass der administrative Aufwand und somit auch die Kosten möglichst gering gehalten werden sollen sowie dass durch eine Art der «Bürgschaft» der angestellten Arbeiter_innen die Qualität angeworbener Arbeitskräfte sichergestellt werden kann. Im folgenden Zitat eines Unternehmers wird Letzteres deutlich:

> «Ja, weil in der Regel kann man sich schon auf die Leute verlassen. Also es hat uns noch nie ein Mitarbeiter jemanden schmackhaft gemacht, der das dann nicht erfüllt hat, weil die bürgen ja auch ein bisschen mit ihrem Namen dafür. Und die hätten wohl auch Mühe mit der

Konsequenz: Wenn man sagen würde, du, was hast du mir jetzt da eingebrockt. Klar trägt man am Schluss die Verantwortung, wenn man diese Person anstellt. Aber ich glaube – also ich habe die Erfahrung gemacht, dass die Leute einfach diejenigen empfehlen, hinter denen sie auch stehen können, bei denen sie sagen können, doch, der würde hier reinpassen oder die.» (u12, 17–18)

Zudem kann festgestellt werden, dass bei der Rekrutierung über die sozialen Netzwerke der Arbeiter_innen die Nationalität dahingehend eine Rolle spielt, als diese insbesondere Verwandte sowie Bekannte derselben Nationalität empfehlen. Diese Mechanismen führen dazu, dass sich innerhalb der Betriebe gewisse Kontinuitäten in der Zusammensetzung ungelernter Arbeitskräfte nach Nationalitäten einstellen, wie dies etwa im folgenden Zitat zum Ausdruck kommt:

«(...) wir haben sozusagen ein Balkanteam, sage ich jetzt mal. Also am Morgen sind sehr viele aus dem Balkan. Da kann man diskutieren, ob das richtig oder falsch ist. Für mich als Chef ist es natürlich auch besser, wenn ich weiss, der hat den gebracht, also wird es auch ein Guter sein, man will ja nicht selbst in der Tinte sitzen. Darum haben wir da ein bisschen familiäre Bindungen (...). Eben die tun eigentlich untereinander praktisch – ich sage jetzt etwas: Wenn jetzt der aufhört, dann hat der irgendeinen Cousin oder einen Bekannten und sagt, komm, du kannst hier schauen. Ich bin jetzt seit sechs Jahren hier und wir haben – glaube ich – noch nie eine Stelle ausgeschrieben in der Abwaschküche.» (u2, 8)

Im Vergleich dazu zeigt sich bei den Unternehmer_innen, die Arbeiter_innen mit N- oder F-Ausweis beschäftigen, dass sich für diese auch andere Rekrutierungskanäle bewähren, wiewohl auch für sie ein Grossteil der Rekrutierung über die sozialen Netzwerke der Arbeiter_innen stattfindet. Insbesondere in den kleinen Unternehmen scheinen sich weitere Rekrutierungspraktiken durchzusetzen: Einige dieser Betriebe setzen darauf, Arbeiter_innen durch Einsatzplätze und Arbeitsvermittlungsstellen von sozialen Einrichtungen zu rekrutieren. Alle Rekrutierungspraktiken in kleinen Betrieben sind mit der Vorstellung verknüpft, den Arbeiter_innen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu helfen und sie somit in ihrer «Integration» zu stärken. In einem Betrieb zeigt sich hierbei auch eine gewisse Kontinuität bezüglich der Nationalität:

«Bis jetzt habe ich [Personen mit derselben geografischen Herkunft, jk] angestellt. Das war wegen der Sprache, dass ich sie integriere oder

so. (…) Ich vertraue meinen Leuten sehr stark oder wirklich mit dem Geld, ja dieses Geld ist eigentlich – das Klauen einfach das auch noch, plus dass ich sagen konnte, die Schwierigkeit ist eigentlich eine Arbeit zu finden, wenn man im Asylheim ist.»

Wie kommst du denn zu diesen Leuten? Also wenn du weisst, ich brauche Leute.

«Sie kommen am Nachmittag oft zu mir, um einen Tee zu nehmen. Sie erhalten gratis Tee, sie können zu mir kommen, wir sind eigentlich wie eine Familie hier. Sie können hier eintauchen, am Nachmittag, mit einem Tee, mit einem Kuchen.» (u15, 15–16)

Der Fall eines kleinen Unternehmens zeigt beispielhaft auf, wie sich die Zusammensetzung ungelernter Arbeiter_innen nach Nationalität sowie Aufenthaltsstatus verschieben kann, wenn die bewährte Rekrutierung über soziale Netzwerke durch andere Formen ersetzt wird. Nachdem sich ein als Küchenhilfe angestellter Arbeiter dem Arbeitsverhältnis von einem Tag auf den anderen entzogen hatte, setzte der Unternehmer vorerst auf die Rekrutierung einer neuen Hilfskraft über das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV):

«Ja, ich habe es noch einen Moment lang über dieses RAV versucht (…). Das ist nicht vergeblich, das darf man nicht sagen, aber es ist – du darfst nicht enttäuscht sein, wenn nichts ist. Also die Wahrscheinlichkeit, dass das nichts ist und dass da Leute kommen, die nicht in unser Gefüge reinpassen, ist grösser als dass jetzt – das kann es auch geben, aber mehrheitlich die Erfahrung habe ich gesagt – ich kann mich nie an jemanden erinnern, der mir vom RAV zugeteilt wurde oder sich vom RAV aus hier bewarb, dass ich in all diesen Jahren, dass sich daraus ein konstruktives Arbeitsverhältnis entwickelt hätte. Daran kann ich mich nicht erinnern. Die sind alle über andere Kanäle reingekommen.» (u11, 22)

Nachdem er die Suche nach einer geeigneten Arbeitskraft über das RAV als erfolglos eingeschätzt hatte, rekrutierte er über ein Stelleninserat auf einer Online-Plattform einen Arbeiter mit F-Ausweis. Obschon dieser Fall ein Novum für den Betrieb darstellte, stellte er den Arbeiter ein, da – so sagt er – zu dieser Zeit keine «bessere» Arbeitskraft zur Verfügung gestanden habe.

«(…) ich habe ja immer Leute aus denselben Ländern rekrutiert, mit Ausnahme desjenigen aus dem letzten Jahr. Das ist, die Rekrutierung hat nicht geändert. (…) Die meisten Leute ist heute Mund zu Mund. Die kommen – gerade die Portugiesen, die wissen, wenn sie in einem

> Dings wollen, dann muss ich. Und die anderen, was ist, da gehst du einfach über die normalen – im Internet, über die Plattformen.» (u11, 8)

In allen mittleren und grossen Unternehmen, die asylsuchende oder vorläufig aufgenommene Arbeiter_innen beschäftigen, sind soziale Netzwerke zur Rekrutierung von ungelernten Arbeiter_innen zentral. Mit Ausnahme einer Unternehmerin, die situationsbedingt auch Stelleninserate für Officemitarbeiter_innen schaltet, stellt dies für die Unternehmen kein geeignetes Rekrutierungsinstrument dar. Die Rekrutierung von ungelernten Arbeitskräften über Inserate sehen die Unternehmer_innen allgemein mit zu hohen Kosten verbunden, und zugleich weisen sie der Rekrutierung über die sozialen Netzwerke hohe Erfolgsaussichten zu. Im folgenden Zitat einer Unternehmerin wird dies verdeutlicht:

> «Also es ist lustig, zum grössten Teil ist es Mund-zu-Mund-Propaganda. Sie müssen verstehen, wenn wir im Office einen Abwäscher suchen, da können wir keine Inserate schalten in der Zeitung. Das ist A erstens viel zu teuer und B – wie gesagt – wenn man kein Deutsch kann, kann man das Inserat nicht lesen, also ist es für nichts. Also zu 90 Prozent läuft das über Mund-zu-Mund-Propaganda. Wenn wir sagen, wir brauchen jetzt jemandem zum Abwaschen, dann gehe ich zu meinen Jungs und frage, kennt ihr jemanden, wir haben einen Job. Und dann kommt das gleich am nächsten Tag: Bewerbungen.» (u10, 12)

Schliesslich tritt hier auch die Kongruenz der migrantischen ungelernten Arbeitskraft und der untersten betriebshierarchischen Position auf: Die Unternehmer_innen argumentieren damit, dass Stelleninserate bei Officemitarbeiter_innen ins Leere laufen, da sie nicht über die nötigen Sprachkenntnisse verfügen, um diese lesen zu können.

> «Also was wir –, wenn wir Stellen suchen, ausschreiben, sind es vor allem Servicemitarbeiter und Köche, für die wir Inserate schalten und eigentlich so Officemitarbeiter, das ergibt sich immer irgendwie anders. Ja das ist auch so, dass das auch Leute sind, eben die der deutschen Sprache nicht so mächtig sind, die entsprechend auch weniger Inserate lesen oder wissen, wo gibt es Inserate oder was ist gesucht und wird verlangt, das ist so ja.» (u5, 6)

Es kann festgestellt werden, dass bei den mittleren und grossen Unternehmen insbesondere die Rekrutierung über soziale Netzwerke von ungelernten Arbeiter_innen einen Einfluss auf die Gruppenzusammensetzungen nach Nationalität und Aufenthaltsstatus hat. Verdeutlicht wird diese Verzahnung im folgenden Zitat einer Unternehmerin, in der die Erfahrungen

mit der Rekrutierung über soziale Netzwerke der angestellten Arbeiter_innen thematisiert werden:

> «Manchmal sehr gut, manchmal weniger gut. Also es ist halt manchmal auch so, dass es dann eben Leute sind, die wirklich noch im Asylverfahren sind, ja und wo es dann schwierig ist, also die N-Ausweis haben und so. Und da wird es dann zum Teil ein bisschen schwieriger.» (u14, 13)

Stabilisiert wird das Gefüge ungelernter Arbeitskräfte nach Nationalität und Aufenthaltsstatus zudem in den Betrieben, die einem grösseren Unternehmen mit verschiedenen Standorten zugehörig sind. Hier werden Arbeitskräfte zwischen den Betriebsstandorten weitervermittelt, wenn Arbeitsverhältnisse beendet wurden oder Arbeiter_innen werden abhängig von der Saison in mehreren Betriebsstandorten eingesetzt. Das Vorgehen der saisonalen Verschiebungen wird im folgenden Zitat erläutert:

> «Im Sommer haben sie [anderer Betriebsstandort, jk] – glaube ich – drei Abwäscher und im Winter fahren sie runter auf zwei oder auf eineinhalb. Und dann hat man dort vielleicht im Winter, dass sie sagen, ich habe noch jemanden, der gut war, bei dem ich den Vertrag gerne verlängern möchte und für uns ist natürlich interessant, wenn man sagen kann, gut im Winter kann man den irgendwo anders einsetzen, dass er den Mitarbeiter im Sommer wieder hat, dass der Geschäftsführer im Sommer nicht wieder von null beginnen muss und wieder neu, weil der Mitarbeiter sagt dann, wenn ich im Winter nichts habe, suche ich etwas Neues. Und vielleicht hat er etwas, findet eine Jahresstelle und dann ist er im Sommer nicht mehr frei und dann ist gut, wenn man sagen kann, im Winter kann er bei uns arbeiten oder in einem anderen Betrieb, in dem mehr läuft.» (u6, 6)

In allen mittleren und grossen Betrieben findet sich schliesslich ein Rekrutierungskanal ungelernter Arbeitskräfte, der die Kontinuität der Arbeitskräfte nach Nationalität und Aufenthaltsstatus auch modifizieren kann. Die Unternehmer_innen berichten, dass häufig Arbeiter_innen persönlich in den Betrieb kommen, um nach Arbeit zu fragen bzw. um ihr Dossier abzugeben.

Ziehen wir nun die Perspektive der Arbeiter_innen bei, lässt sich feststellen, dass auch für sie bei der Arbeitssuche soziale Netzwerke einen zentralen Stellenwert einnehmen. Neben Initiativbewerbungen direkt in den Unternehmen, die Vermittlung über soziale Einrichtungen und die Suche über Internetplattformen spielt die Arbeitssuche über Kontakte zu Freund_innen und Bekannten eine wesentliche Rolle. Auch hier zeigt sich, dass die Vermittlung von Stellen insbesondere über soziale Netzwerke zu

Personen gleicher Nationalität vonstattengeht. Stellt die «Bürgschaft» der Arbeiter_innen für die Unternehmen sicher, dass die rekrutierten Arbeitskräfte die erforderlichen Eigenschaften für den Arbeitsprozess mitbringen, liegt in dieser für die Arbeiter_innen der Schlüssel zur Überwindung der institutionellen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt. Denn gerade die «Bürgschaft» der Arbeiter_innen birgt für Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus die Möglichkeit, eine Arbeitsstelle zu besetzen, da dieser die Bereitschaft der Unternehmer_innen anhaftet, den administrativen Aufwand für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung in Kauf zu nehmen. Im folgenden Zitat bringt dies ein Arbeiter auf den Punkt:

> «Das klappt. Sie können nicht so nein sagen, weil ein Arbeiter bringt seinen Kollegen. Sie sagen schon ja. Sie können nicht abweisen. Das ist überall so.» (ab4, 9)

Es kann festgehalten werden, dass die spezifischen Rekrutierungskanäle über die sozialen Netzwerke der Arbeiter_innen und über soziale Einrichtungen zu einer gewissen Kontinuität der geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus ungelernter Arbeitskräfte in den Betrieben beitragen.

Die Rolle der Zulassungspraxis bei der Rekrutierung von Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis

Wir haben also gesehen, dass Unternehmer_innen in den Rekrutierungspraktiken bezüglich ungelernter Arbeitskräfte nicht per se auf deren Aufenthaltsstatus achten. Stellt sich nun also die Frage, welche Rolle die spezifische Zulassungspraxis für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung von Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis spielt. Bevor wir uns nun der Perspektive der Unternehmer_innen zuwenden, sei hier nochmals in aller Kürze auf die Unterschiede bezüglich der Zulassungspraxis für Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis hingewiesen: Bis Ende 2018 und somit während den Erhebungsphasen der vorliegenden Untersuchung galt die Bestimmung, dass vorläufig Aufgenommene wohl grundsätzlich freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben, Unternehmer_innen, die beabsichtigen eine_n Arbeiter_in mit F-Ausweis einzustellen, dafür jedoch ein Gesuch beim Migrationsdienst des Kantons Bern einreichen und eine Gebühr von 76 bis 100 Franken bezahlen mussten – wobei auch der Erlass der anfallenden Gebühren beantragt werden konnte (Migrationsdienst des Kantons Bern o.J.b, 3). Demgegenüber wurden die Bestimmungen für Asylsuchende nur bezüglich des Arbeitsverbots minimal geändert: Bis Ende Februar 2019 galt für sie in den ersten drei Monaten ab Einreichung ihres Asylgesuchs ein Arbeitsverbot, das um weitere drei Monate verlängert werden konnte, wenn innerhalb dieser Zeit ein negativer

erstinstanzlicher Asylentscheid vorlag. Seit dem 1. März 2019 gilt für sie ein Arbeitsverbot während des Aufenthalts in den Zentren des Bundes. Weiterhin gilt, dass Asylsuchende danach einer Lohnarbeit nachgehen können, wobei sie dann aber vom sogenannten «Vorrang» betroffen sind. Das bedeutet, dass Schweizer_innen, Personen mit C-, B- und F-Ausweis sowie Personen, die Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung haben, der «Vorzug» bei Arbeitsstellen zusteht. Um nachzuweisen, dass sie dies eingehalten haben, müssen Unternehmen dem Stellenantrittsgesuch für Asylsuchende eine Bestätigung des RAV, dass die offene Stelle gemeldet wurde, sowie Kopien von Inseraten beilegen. Darüber hinaus bedeutet die Zuweisung der Asylsuchenden an den Kanton Bern für jene auch, dass sie «in der Regel» nur im Kanton Bern von Unternehmen mit Sitz im Kanton Bern beschäftigt werden dürfen. Bezüglich der Gebühren gilt bei Personen mit Ausweis N dasselbe wie für jene mit Ausweis F (Migrationsdienst des Kantons Bern o.J.a, 3–4).

Bei den Kontrastfällen lässt sich feststellen, dass die Unternehmer_innen den Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen bei der Rekrutierung zwar als nicht entscheidend erachten, sie jedoch mit der spezifischen Zulassungspraxis für Arbeiter_innen mit F- oder N-Status auch nicht in Berührung kommen, da Stellen insbesondere durch migrantische Arbeitskräfte mit B- oder C-Ausweis mittels Aktivierung sozialer Netzwerke besetzt werden und sie bei anderen Rekrutierungskanälen nie mit geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in Kontakt gekommen sind. Gleichwohl bezeichnet einer der Unternehmer auf der Grundlage seiner Erfahrungen in anderen Betrieben den administrativen Aufwand für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung für Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis als Nachteil im Vergleich zur Rekrutierung von Arbeitskräften mit anderem Aufenthaltsstatus.

Ein differenzierteres Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Perspektive der Unternehmer_innen, die Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis beschäftigen. Hier wird offenkundig, wie sich die verschiedenen Rekrutierungspraktiken und die damit verbundenen Absichten auf den Umgang mit dem Zulassungsverfahren niederschlagen. In den kleinen Unternehmen finden sich zwei Muster bezüglich der Zulassungspraxis: Auf der einen Seite nehmen Unternehmer_innen, die über eigene Erfahrungen im Asylbereich verfügen, den Aufwand der Zulassungspraxis in Kauf, da sie absichtlich Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis einstellen. Auf der anderen Seite arbeiten die kleinen Unternehmen – darunter auch ein Unternehmer, der als Asylsuchender in die Schweiz gekommen ist – mit sozialen Einrichtungen zusammen, die für sie das Gesuch um Erhalt einer Arbeitsbewilligung übernehmen. Demgegenüber lassen sich mittlere und grosse Unternehmen dann auf das Zulassungsverfahren ein, wenn sie die Aussicht auf eine «geeignete» Arbeitskraft haben.

Während in der Perspektive ersterer Unternehmer_innen das Verfahren für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung für Personen mit F-Ausweis keine Hürde bei der Rekrutierung darstellt, nehmen sie jenes für Personen mit N-Ausweis als Problem wahr. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sie mehrere Male versucht haben, eine Bewilligung für Arbeiter_innen mit N-Ausweis zu erhalten, dabei jedoch auch bereits gescheitert sind. Nicht nur stellt die Zulassungspraxis zuweilen eine unüberbrückbare Hürde dar, Arbeitskräfte mit den gewünschten Eigenschaften zu rekrutieren, sondern das damit einhergehende Verfahren ist auch mit einem langwierigen Prozess verbunden. Die Unternehmer_innen verweisen auf die Absurdität, nach der Meldung der offenen Stelle beim RAV arbeitslose Personen im Rahmen von Probetagen in die Arbeitsprozesse des Betriebs einzuführen, obgleich sie in keiner Weise beabsichtigen, diese einzustellen – zumal sie der Konstruktion der besonders motivierten Arbeitskräfte mit N- und F-Ausweis das konträre Bild dieser motivationslosen und undisziplinierten Arbeitslosen gegenüberstellen. Gleichwohl lassen sich die Unternehmer_innen immer wieder aufs Neue auf das Zulassungsverfahren ein, um eine Arbeitsbewilligung für Arbeiter_innen mit N-Ausweis zu erwirken, in Einzelfällen versuchen sie gar über mehrere Jahre hinweg eine Arbeitsbewilligung für bestimmte Arbeiter_innen zu erhalten. Eine Strategie, diese institutionellen Hürden zu umgehen, besteht darin, das Profil der ausgeschriebenen Stelle beim RAV so eng zu fassen – beispielsweise durch die Forderung der Kenntnis spezifischer kulinarischer Spezialitäten –, dass sich die Anzahl der infrage kommenden Arbeiter_innen auf ein Minimum reduziert.

Demgegenüber stellt die Zulassungspraxis bei der Rekrutierung von Arbeiter_innen für kleine Unternehmen, die Arbeitskräfte über soziale Einrichtungen anwerben, kein Kriterium dar. Während ein Unternehmer im untenstehenden Zitat betont, dass er unter anderem auch deshalb mit sozialen Einrichtungen zusammenarbeitet, damit er sich nicht um den mit dem Einholen einer Arbeitsbewilligung verbundenen administrativen Aufwand kümmern muss, betrachten die anderen Unternehmer_innen die Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen in erster Linie als verlässlichen Rekrutierungskanal.

> «Diese Bewilligung beantrage ich nicht selbst. Das machen ihre Sozialarbeiter oder diese Organisationen. Selbst mache ich das nicht, weil es ist auch schwierig, wenn sie keine Bewilligung geben. (...) Es gibt verschiedene Organisationen, die helfen den Leuten bei diesen Sachen.» (u4, 19)

Unternehmer_innen in mittleren und grossen Betrieben hingegen betonen, dass sie bei der Rekrutierung grundsätzlich Arbeiter_innen mit B- oder C-Ausweis gegenüber jenen mit F- oder N-Ausweis bevorzugen. Dies wird einerseits mit dem administrativen Aufwand – teilweise auch mit den anfallenden Gebühren – und andererseits mit der Dauer des Verfahrens begründet. Bezüglich des administrativen Aufwands und der Kosten argumentieren die Unternehmer_innen vornehmlich auf abstrakter Ebene: Sie bezeichnen Arbeiter_innen mit B- oder C-Ausweis im direkten Vergleich mit jenen mit F- oder N-Ausweis als «attraktivere» Arbeitskräfte. Im konkreten Fall rückt diese Unterscheidung jedoch insofern in den Hintergrund, als die «Attraktivität» der Arbeitskräfte überwiegend auf dem Vorhandensein der von ungelernten Arbeitskräften geforderten Eigenschaften basiert. Dies zeigt sich beispielsweise im folgenden Zitat einer Unternehmerin, die zwar grundsätzlich auf den hohen administrativen Aufwand des Bewilligungsverfahrens hinweist, dieses zur Beschäftigung von Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis jedoch bereits durchlief:

> «Also wir sind schon vorsichtiger. Und ja eben das Ganze bis sie dann hier arbeiten dürfen, das ganze Abwarten, welches Zeugs, Unterlagen brauchen die noch. Es ist schon schwieriger, ich sage jetzt nicht – wenn einer gut arbeitet und so, kann man das schon versuchen.» (u16, 33)

Anders sieht es bezüglich der Dauer des Bewilligungsverfahrens aus. Hier fällt die unterschiedliche Verfahrensdauer für eine Arbeitsbewilligung von Personen mit F- und N-Ausweis mehr ins Gewicht. Die zehn Tage bis drei Wochen für die Bearbeitung eines Gesuchs um Erhalt einer Arbeitsbewilligung für Arbeiter_innen mit F-Ausweis betrachten die Unternehmer_innen grundsätzlich als tragbar. Auch hier lassen sich Widersprüchlichkeiten dahingehend identifizieren, dass einige Unternehmer_innen zwar allgemein darauf verweisen, dass die Dauer des Verfahrens den kurzfristigen Einsatz von Arbeiter_innen verunmögliche, gleichzeitig jedoch erklären, dass dies in konkreten Fällen kein Hindernis für sie darstelle. So verfolgen Unternehmer_innen die Strategie, Arbeiter_innen mit anderem Aufenthaltsstatus zu rekrutieren oder dieses Hindernis durch die Änderung des Datums des Stellenantritts innerhalb des Bewilligungsverfahrens zu überwinden. Im folgenden Zitat wird deutlich, wie der kurzfristige Einsatz der Arbeitskräfte mit F-Ausweis durch die Änderung des Datums des Stellenantritts sichergestellt wird:

> «Ich finde, es geht recht schnell. Also verhältnismässig eigentlich gut, sie sind auch sehr kulant, haben wir das Gefühl. Also wenn wir das Datum – also sagen wir, es bewirbt sich jemand, wir brauchen jemanden wirklich schon in den kommenden zwei Wochen und dann merkt

> man, oh nein, wir brauchen ihn eine Woche vorher, dann schreibt man den 15. September ins Formular und es kommt dann erst am 20. September zurück. Die Bewilligung ist dann trotzdem ab dem 15. September, also ab dem Datum, das man angegeben hat. Also das ist – von daher läuft es eigentlich gut.» (u14, 12)

Das Verfahren für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung für Personen mit N-Ausweis nehmen die Unternehmer_innen – ähnlich wie bereits bei den kleinen Betrieben gesehen – als zeitaufwändig wahr. Seine Dauer betrachten sie vornehmlich dann als eine Schwierigkeit, wenn eine Arbeitsstelle kurzfristig besetzt werden soll. Gleichwohl stellt dies für sie kein grundsätzliches Hindernis dar, obschon sie in ihrem Bemühen um den Erhalt einer Arbeitsbewilligung teilweise erfolglos waren. Jedoch betonen sie, dass sie die Zulassungspraxis nicht nur deshalb als mühevolles Unterfangen wahrnehmen, weil das Verfahren sich über mehrere Wochen hinziehen kann, sondern auch, weil sie damit das Wagnis eingehen, bei einer Ablehnung des Gesuchs weder die von ihnen als besonders «geeignet» taxierte Arbeitskraft anstellen zu können noch zu diesem Zeitpunkt überhaupt eine Arbeitskraft zur Verfügung zu haben.

Obschon die Unternehmer_innen in mittleren und grösseren Betrieben das Verfahren für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung von Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis aus unterschiedlichen Gründen als nachteilig betrachten, nehmen sie das Verfahren für «geeignete» Arbeitskräfte trotzdem auf sich. Stellt sich nun also die Frage, wie sich die Unternehmer_innen in diesen Fällen vergewissern, ob Arbeitskräfte die von ihnen geforderten Eigenschaften auch tatsächlich mitbringen. Die Antwort hierauf finden wir, wenn wir den Blick ein weiteres Mal auf die Rekrutierungspraktiken richten: Da die Rekrutierung – wie gezeigt – im Wesentlichen auf den sozialen Netzwerken der Arbeiter_innen basiert, spielt die «Bürgschaft» auch bei der Einreichung eines Gesuchs um Erhalt einer Arbeitsbewilligung eine entscheidende Rolle – wie im folgenden Zitat veranschaulicht wird:

> «Also bei uns arbeitet jetzt einer mit N-Ausweis. Vor einigen Monaten hat er in unserem Betrieb begonnen, aber im Unternehmen arbeitete er bereits letztes Jahr. Er arbeitete da in diesen paar Stunden, die er arbeiten darf, die bewilligt werden. Und erst jetzt haben wir eigentlich die Bewilligung erhalten. Wir hatten letztes Jahr auch einen, der bei uns arbeitete und für den erhielten wir keine Bewilligung und dann haben wir eine Lösung gefunden, eine Lösung gesucht. Aber es war schon schwierig. Also wir haben ihn eben auch – eben jetzt haben wir ihn genommen, weil er auch empfohlen wurde von unserem Tamilen im anderen Betriebsstandort. Dieser kennt ihn und hat gesagt, er sei

> ein guter Mann. Er kennt ihn und man wusste, weil er bereits letztes Jahr in unseren Unternehmen gearbeitet hat, man kann auf ihn zählen.» (u6, 11)

Noch deutlicher kommt die zentrale Rolle der «Bürgschaft» der Arbeiter_innen bezüglich der Zulassungspraxis im folgenden Zitat einer Unternehmerin zum Vorschein. Vor der Einleitung des Bewilligungsverfahrens hat sie sich ein weiteres Mal beim Arbeiter im Betrieb vergewissert, dass die potenzielle Arbeitskraft die geforderten Eigenschaften tatsächlich erfüllt und wurde schliesslich auch nicht enttäuscht:

> «Und das ging auch über das Migrationsamt, das Gesamte. Aber eben, wenn ich halt weiss, es war auch ein bisschen so, weil er auch vom anderen Arbeiter kam. Und ich fragte ihn auch, ob das denn wirklich auch jemand ist, den er empfehlen würde. Und er sagte ja und das ist halt ein bisschen Vertrauenssache, und dann sagte ich, dann mache ich das auch, weil das trotzdem Papier ist, das man ausfüllen muss, dass man das vielleicht auch einfacher haben könnte, wenn man einfach jemanden nehmen würde, der B oder C hat. Aber ich fand, ich vertraue ihm jetzt, und jetzt haben wir wirklich, er ist super und es ist gut, also für mich. Ich sage mir, es ist gut, dass ich das gemacht habe, und es hat sich mehr als gelohnt.» (u3, 13)

Eine andere Perspektive findet sich bei einem Unternehmer, der insbesondere die anfallenden Gebühren als Hindernis für die Einstellung von vorläufig Aufgenommenen betont, obschon er selbst – in der Vergangenheit und in der Gegenwart – mehrere Arbeiter_innen mit F-Ausweis beschäftigt (hat). Er weist diesen Arbeitskräften eine Pufferfunktion zu, da sie einen grossen Pool an jederzeit verfügbaren Arbeitskräften darstellen:

> «Vorteile sieht man weniger, ein Vorteil ist es nur, wenn der Markt ausgetrocknet ist und man findet nichts, die schon hier leben und arbeiten wollen. Und dann sagt man, ok jetzt muss ich halt noch – nehme ich, was ich finden kann. Aber das ist halt, das ist eine Einstellungssache dann. Dann sagt man, ok, ich bin so weit, ich muss jetzt diese Leute nehmen, ich nehmen Leute mit F-Status.» (u8, 7–8)

Die anfallenden Gebühren stellt er in den Kontext der Dauer der Arbeitsverhältnisse: Die Problematik sieht er im Wesentlichen darin, dass er, nachdem er eine Arbeitsbewilligung beantragt hat, das Risiko eingehen muss, dass die Arbeiter_innen bereits nach einigen Monaten die Kündigung einreichen. Er hat für sich jedoch einen Weg gefunden, dieses Hindernis insoweit auszuhebeln, als er die anfallenden Gebühren als eine Art «Kaution»

in Anspruch nimmt und diese den Arbeiter_innen nur zurückzahlt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb gearbeitet haben.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Unternehmen, die bisher keine Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis beschäftigt haben, mit der Zulassungspraxis nicht in Berührung kommen, da Stellen insbesondere durch migrantische Arbeitskräfte mit B- oder C-Ausweis mittels der Aktivierung sozialer Netzwerke besetzt werden und sie bei anderen Rekrutierungskanälen bislang nicht mit geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in Kontakt gekommen sind. Unternehmer_innen in kleinen Betrieben nehmen die Zulassungspraxis bewusst in Kauf, da sie aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen explizit Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis beschäftigen möchten, oder das Verfahren für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung wird von sozialen Einrichtungen übernommen. Unternehmer_innen von mittleren oder grossen Betrieben nehmen den als zeitaufwändig angesehenen administrativen Aufwand des Zulassungsverfahrens nur für «geeignete» Arbeitskräfte in Kauf. Obschon Unternehmen die Arbeit von ungelernten Arbeitskräften als anspruchslos bezeichnen und die Ersetzbarkeit der Arbeiter_innen betonen, scheinen hier spezifische Eigenschaften vorhanden zu sein, die einer «geeigneten» Arbeitskraft zugeschrieben werden. Diese spezifischen Eigenschaften der ungelernten Arbeitskraft sind als Resultat der Arbeitsteilung zu sehen: Die Aufspaltung des Arbeitsprozesses in verschiedene Arbeitsoperationen für gelernte und ungelernte Arbeitskräfte führt dazu, dass hier auch unterschiedliche Eigenschaften erforderlich sind.

5.3.2 Die geforderten Eigenschaften der «idealen» ungelernten Arbeitskraft

Nun stellt sich die Frage, welche Eigenschaften von ungelernten Arbeitskräften in den Rekrutierungsprozessen der Unternehmer_innen als zentral erachtet werden. Da zeigt sich als erstes, dass Unternehmer_innen zwischen den geforderten Eigenschaften von ungelernten und gelernten Arbeitskräften insofern unterscheiden, als bei gelernten Arbeitskräften insbesondere Ausbildung, Erfahrungen, Arbeitszeugnisse und Referenzen ins Gewicht fallen, bei ungelernten Arbeitskräften dagegen die Motivation als ausschlaggebend erachtet wird – wie das folgende Zitat verdeutlicht:

> «Man kann nicht nach Ausbildung gehen, also bei einem Servicemitarbeiter weiss man, der hat eine gute Ausbildung, er hat ein Zeugnis, bei Köchen auch. Bei Abwäschern ist es halt sehr schwierig, weil die einen anderen Hintergrund haben. Man kann nicht sagen, der hat eine gute Ausbildung, weil die Ausbildung, die sie damals in ihrem Herkunftsland gemacht haben, die bringt uns nichts, leider nichts, und

auch wie seine Motivation ist, Schnelligkeit, das ist uns halt wichtig. Es ist wirklich auch ein harter Job. Also das ist halt ein Grund dafür, dass es kein Schweizer macht, weil es – jeden Tag das machen, das machen müssen, immer wieder dasselbe, jeden Tag fünfmal dieselbe Pfanne waschen ((lacht)). Das kann dann teilweise schon – ja ich habe das teilweise auch schon gemacht, und dann wird man deprimiert. Also das ist halt schon eine grosse Routine und darum muss man halt auch wirklich Mitarbeiter haben, die das können, bei denen man auch wirklich das Vertrauen hat, ansonsten bringt es nichts.» (u6, 4)

Dabei wird vornehmlich darauf rekurriert, dass ungelernte Arbeitskräfte schnell mit den Erfordernissen des Arbeitsprozesses vertraut sein sollen und dass die Motivation als Bedingung dafür fungiert. Eine Unternehmerin bringt dies folgendermassen auf den Punkt:

> «Also die Motivation ist sicherlich ein grosser Punkt. Also er muss motiviert sein, hier arbeiten zu wollen. Wenn ich merke, dass er nicht motiviert ist, bringt es nichts. Also ich kann sehr viel Zeit investieren, indem ich sage, wir bringen dir etwas bei. Wir, wir eben – wie gesagt, eben diese gesamten küchentechnischen Sachen, mittlerweile kann er auch kleine Gerichte selbst kochen. Aber ich kann nicht noch als Motivator da sein, also das kann ich nicht.» (u13, 11)

Die Motivation der Arbeitskräfte wird hierbei nicht nur mit Kriterien wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, gepflegte Erscheinung sowie Freundlichkeit und Teamfähigkeit assoziiert. Als motivierte Arbeiter_innen gelten vorwiegend jene, die sich möglichst widerstandslos der betriebsinternen Hierarchie unterordnen und sich der hohen Arbeitsbelastung fügen, die sich durch körperlich anstrengende Arbeit und hohe Arbeitsintensität auszeichnet. Deutlich wird dies im folgenden Zitat eines Unternehmers, der unterscheidet zwischen motivierten Arbeiter_innen und solchen, die lediglich für ihren Lohn arbeiten:

> «Und dann muss es jemand sein, der gerne arbeitet, weil wir wirklich einen Betrieb haben, in dem man viel arbeiten muss, wo es streng ist, weil es einfach auch gut läuft. Und ja, da muss jemand wirklich halt auch gerne arbeiten, weil ansonsten – das wissen wir beide – es gibt auch Leute, die nicht so gerne arbeiten, und auch die müssen irgendeinen Job haben und wollen Geld verdienen. Und die gibt es natürlich auch. Aber das merkt man relativ rasch, ob jemand jetzt gerne hier ist, wenn wirklich die Bude voll ist oder ob es ihm dann einfach ablöscht, wenn er irgendwie 300 Teller abwaschen muss an einem Abend. Ja, das passt dann nicht, das können wir nicht brauchen. Das ist dann einfach wie

> ein Zahnrädchen im Ganzen, das einfach nicht sauber dreht. Das ist dann für alle anderen Zahnrädchen mühsam. Darum behalten wir die jeweils nicht lange, wenn wir merken, dass das jemand ist, der einfach kommt, damit er Ende des Monats einen Lohn hat. Das können wir hier nicht brauchen.» (u17, 11–12)

Stellen wir diese Erkenntnisse in den Kontext der arbeitsteiligen Organisation, kann nun festgestellt werden, dass ungelernte Arbeiter_innen durch die Trennung der Arbeitsoperationen gleichsam zu jenen «Funktionen verknöchert» (Marx 2008, 370) sind, bei denen die Motivation für die Unternehmen dahingehend als besondere Quelle gilt, als sie die substanzielle Garantie für den reibungslosen Ablauf der betrieblichen Kooperation darstellt. Motivation im hier gemeinten Sinne kann also eher mit dem Begriff der Arbeitsdisziplin gefasst werden, welche die Grundlage dafür bildet, die mit der untersten Position der betriebsinternen Hierarchie verbundenen – wie einige Unternehmer_innen formulieren «harten» – Arbeitsbedingungen dieses Arbeitsprozesses als solche zu akzeptieren und den verlangten Anforderungen entsprechen zu können. Die spezifische Leistungsfähigkeit von ungelernten Arbeiter_innen zeichnet sich im Gegensatz zu den gelernten Arbeitskräften in den Augen der Unternehmer_innen weniger durch ihre «Gewandtheit», denn durch ihre «Kraft» (Marx 2008, 369–370) aus. Die Motivation der ungelernten Arbeiter_innen ermöglicht den Unternehmer_innen zudem, ihre Arbeitskraft den spezifischen Bedingungen des Arbeitsprozesses entsprechend flexibel einsetzen zu können.

Ein weiteres Muster, das sich bezüglich der Kriterien von ungelernten Arbeitskräften abzeichnet, geht mit der Normierung der körperlich anstrengenden Arbeit als «männlich» einher. In den Rekrutierungsprozessen der Unternehmer_innen stellen Zuschreibungen der körperlichen Stärke und Kraft an «männliche Arbeiter» ein ausschlaggebendes Kriterium für ihre Anstellung dar und schaffen somit eine Grundlage dafür, die arbeitsteilige Organisation als naturgegeben und unveränderbar zu reproduzieren. Im folgenden Zitat einer Unternehmerin wird diese Essentialisierung der Funktionen zum Ausdruck gebracht:

> «Bei uns ist es so, dass wir dazu tendieren, dass wir Männer nehmen. Wir haben eine sehr schwere, schwere körperliche Arbeit hier in der Küche. Wir müssen das Geschirr rüber tragen, um es abwaschen zu können. Und wir hatten hier eine Frau und das ging nicht. Also das geht nicht aufgrund des Willens nicht, sondern es geht von der körperlichen Konstitution her nicht. Und darum schauen wir natürlich,

dass wir Männer haben, also dass wir einen Mann haben, der das auch prästieren kann.» (u13, 9)

In Bezug auf die Sprachkenntnisse kann konstatiert werden, dass sich in der Perspektive der Unternehmer_innen auch hier ein Muster durchsetzt: Als Voraussetzung für die Arbeit erachten sie minimale Sprachkenntnisse von Arbeitskräften als ausreichend. Dies wird einerseits damit begründet, dass Sprachkenntnisse für die Verrichtung «einfacher» Tätigkeiten nicht erforderlich sind, andererseits spielen hier Gruppenzusammensetzungen nach Nationalität insofern eine Rolle, als die Verständigung mit Arbeiter_innen, die über keine Sprachkenntnisse in Deutsch, Französisch oder Englisch verfügen, durch Übersetzungen anderer Arbeiter_innen mit diesen Sprachkenntnissen sichergestellt wird. Im folgenden Zitat wird deutlich, dass das Gefüge ungelernter Arbeitskräfte nach Nationalität für die Unternehmer_innen in diesem Sinne auch als Schlüssel zur Kommunikation mit den Arbeiter_innen benutzt werden kann:

> «Und gerade wir – also gerade in der Küche, wo es noch ein bisschen gemischter ist und internationaler, ist es gut, wenn alle wenigstens eine Sprache ein bisschen sprechen. Aber wir haben auch schon Leute eingestellt, die gar kein Deutsch konnten, mit denen wir dann einfach über andere Mitarbeiter kommunizieren. Oder wenn vielleicht sein Arbeitskollege vernünftig Deutsch kann – eben die gleiche Nationalität hat – dann können die sich miteinander verständigen und austauschen.» (u5, 3)

Da in den Funktionen ungelernter Arbeitskräfte insbesondere die «Kraft» entscheidend ist, nimmt die Kommunikation im Vergleich zu anderen Arbeitsprozessen einen geringeren Stellenwert ein. Wie etwa das untenstehende Zitat veranschaulicht, besteht hier auch die Möglichkeit, sich durch nonverbale Kommunikation zu verständigen:

> «Natürlich ist es ein Vorteil, wenn jemand Deutsch spricht. Die haben ja auch in diesen Zentren, das ist ja auch so etwas – sie merken sehr gut, ob jemand motiviert ist, wenn er bereits Deutschkurse gemacht hat. Und ansonsten geht es mit Händen und Füssen, mit Englisch oder Französisch oder was auch immer. Das geht, irgendwie geht das. Und sonst zeigt man halt darauf. Also das ist jetzt für mich nicht unbedingt ein Kriterium. Das zeigt man, visuell, dann stützt man sich halt ein bisschen stärker auf die visuelle Geschichte.» (u13, 12)

Die nonverbale Kommunikation kann dann an ihre Grenzen stossen – so zeigt sich im folgenden Zitat eines Unternehmers –, wenn Arbeitskräfte

nach Bedarf des Unternehmers für Arbeitsprozesse eingesetzt werden, die normalerweise gelernten Arbeitskräften zufallen:

> «Darum ist es auch wichtig, dass wir Mitarbeiter haben, die wir auch verstehen. Darum ist es bei uns eigentlich – dass sie Deutsch/Französisch können oder entweder Deutsch oder Französisch können, ist sehr wichtig. Also dass sie die Sprache können, damit wir sie auch flexibel einsetzen können, weil wenn er nicht gut Deutsch kann, in einem oder in zwei Monaten oder in einer Woche weiss er in einem Restaurant vielleicht schon, was er machen muss. Dann kann man das mit Händen und Füssen versuchen zu erklären. Aber wenn man eben einen Mitarbeiter flexibel einsetzen will, dann muss er schon»
>
> *dann muss er die Sprache beherrschen*
>
> «beherrschen oder wir versuchen – ja ich weiss nicht, ansonsten ist es für uns auch ((lacht)). Ja man kann ihm keine flexiblen Sachen sagen, jetzt musst du das machen und morgen musst du das machen und versuchen ihm das zu erklären, weil dann begreift er es nicht, ja eben man muss trotzdem versuchen es zu erklären.» (u6, 7)

Obschon Unternehmer_innen geringe Sprachkenntnisse von ungelernten Arbeitskräften bei der Rekrutierung als hinlänglich betrachten, verweisen sie darauf, dass Verständigungsprobleme zwischen Arbeiter_innen situativ dazu führen können, dass der Ablauf innerhalb des Betriebs gestört wird. Das folgende Zitat einer Unternehmerin bringt dies auf den Punkt:

> «Und eben manchmal von den Sprachen her ist das also so schwierig. Und wenn dann vier Leute in dieser Küche sind und jeder ((lachend)) kann eigentlich – sie können sich eigentlich nicht verständigen.» (u1, 2)

Entsprechend den spezifischen Funktionen, die sich aus der Arbeitsteilung ergeben, spielen auch Erfahrungen von ungelernten Arbeitskräften in den Rekrutierungsprozessen von Unternehmer_innen eine untergeordnete Rolle. Unternehmer_innen gehen davon aus, dass sich Arbeiter_innen die «einfachen Hantierungen» auf der Grundlage ihrer Motivation im Arbeitsprozess selbst aneignen können. Illustriert wird dies im folgenden Zitats eines Unternehmers:

> *Und bei den Officemitarbeitern, haben Sie da auch die Voraussetzung, dass die Leute Erfahrung mitbringen?*
>
> «Nein dort nicht. Nein, weil das hat man wirklich an einem Tag – wenn jetzt – der durchschnittlich intelligente Mensch hat das an einem Tag oder an zwei Tagen weiss der plus minus, was er machen muss, was

> erwartet wird. Also da können wir wirklich auch Leute – ich sage jetzt – wirklich von der Strasse nehmen und dann zwei, drei Tage einarbeiten lassen mit einem Arbeitskollegen und dann haut das hin.» (u17, 6–7)

Ein dominantes Muster bezüglich des Kriteriums der Erfahrung im Rekrutierungsprozess findet sich in der Weise, dass entsprechende Arbeitserfahrung in der Gastronomie zwar als Vorteil betrachtet wird, da dadurch die Einarbeitungszeit verkürzt und eine hohe Arbeitsintensität von Beginn an sichergestellt werden kann, jedoch nicht als notwendige Bedingung fungiert. Dies verdeutlicht das folgende Zitat einer Unternehmerin, in dem sie die Funktionen ungelernter Arbeitskräfte innerhalb des Betriebs mit der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen gleichsetzt.

> *Wie sieht es aus mit Berufserfahrungen, also mit Leuten, die schon in anderen Restaurants Erfahrungen gesammelt haben?*
>
> «Das kommt sehr selten vor, das kommt sehr selten vor. Wenn es der erste Job der Leute ist, dann gibt es keine Berufserfahrungen. Sie können das auch nicht vorweisen. Wie gesagt, zum Teil können die Leute gar nicht lesen, lesen und schreiben und dann wäre das dann schon ein bisschen arrogant von unserer Seite, Berufserfahrung zu verlangen. Aber wenn jemand seit Längerem in der Schweiz ist und in anderen Restaurants gearbeitet hat, umso besser. Es schadet ja nie, wenn man schon Erfahrung gesammelt hat in einem anderen Restaurant. Das schadet nie.» (u10, 16)

Denkt man nun den proklamierten Vorteil bereits gesammelter Erfahrungen mit der geforderten Motivation zusammen, lässt sich feststellen, dass Unternehmer_innen Erstere wohl auch damit verbinden, dass diese Arbeiter_innen bereits wissen, «wie der Hase läuft» und sich somit auch problemlos in die betriebliche Arbeitsorganisation einfügen. Es geht hierbei also weniger um die Erfahrungen bezüglich der Arbeitsprozesse selbst, die Arbeiter_innen in anderen gastronomischen Betrieben gesammelt haben, sondern vielmehr darum, dass sie ihre Position als ungelernte Arbeitskräfte bereits inkorporiert haben, an die damit verbundene körperliche Verausgabung «gewöhnt» sind und sich unterzuordnen wissen.

5.3.3 Naturalisierung und Kulturalisierung der geforderten Eigenschaften von ungelernten Arbeitskräften

Wir haben nun gesehen, dass Unternehmer_innen den als ungelernt klassifizierten Arbeitskräften spezifische Eigenschaften zuschreiben, die im Rahmen der betrieblichen Arbeitsteilung erforderlich sind. Des Weiteren

geht aus obigen Darstellungen hervor, dass eine Kongruenz zwischen dem Arbeitseinsatz in Funktionen ungelernter Arbeitskräfte und der geografischen Herkunft sowie dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen vorliegt. Im Folgenden soll nun dargestellt werden, wie Unternehmer_innen die betrieblichen Ordnungen reproduzieren, indem sie die Unterscheidung zwischen «guten» und «schlechten» Arbeitskräften – also jenen, denen die geforderten Verhaltensweisen zugeschrieben und jenen, denen diese abgesprochen werden – mit kulturalistischen Zuschreibungen und dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen begründen.

Eine Untersuchung der Perspektive der Unternehmer_innen fördert zutage, dass unterschiedliche Konstruktionen von als «gut» bzw. «schlecht» betitelten Arbeitskräften insbesondere mit der Nationalität der Arbeiter_innen einhergehen. Darüber hinaus finden sich jedoch auch Muster diffuser Abgrenzungen auf der Basis von Kategorien wie «fremde Kulturen» oder «fremde Religionen», «Asylant» oder «Flüchtling», die sich teilweise überlagen und widersprechen. Letztere werden generell mit einer kulturalistischen Zuschreibung versehen, ungeachtet ihrer Herkunft. Die Grenzen der unterschiedlichen Konstruktionen sind fliessend. Allen Konstruktionen ist jedoch gemeinsam, dass ihnen eine Trennung zwischen «guten» und «schlechten» Arbeitskräften eingeschrieben ist und durch diese Klassifizierung spezifische Gruppen von Arbeiter_innen hervorgebracht werden, die – so die nachfolgende Argumentation – ihrerseits zur Stabilisierung betrieblicher Strukturen beitragen.

Das Verwertbarkeitspotenzial der Arbeitskräfte widerspiegelt sich in den Konstruktionen insbesondere durch die Kategorisierungen von Gruppen, in denen sich die einen besonders für die Funktionen auf der untersten Stufe der betriebsinternen Hierarchie eignen und die anderen, welche die geforderte Leistungsfähigkeit nicht mitbringen, mit ihren Verhaltensweisen den Arbeitsprozess stören oder die Betriebsorganisation destabilisieren. Eine Unternehmerin selbst macht auf diese Gegenüberstellung der Gruppen aufmerksam:

> «Man weiss auch in der Küche – also man hört und was auch meine eigene Erfahrung war, mit welchen Nationalitäten es in der Küche gut geht und mit welchen Nationalitäten es halt nicht so gut geht.» (u3, 15)

Bezüglich der Konstruktion von «schlechten» (männlichen) Arbeitern «anderer Kulturen» lässt sich ein Muster aufspüren, in dem Sexismus als spezifisches Phänomen «fremder Kulturen» erfunden und als unvereinbar mit den für den Arbeitsprozess erforderlichen Eigenschaften betrachtet wird, wie das folgende Zitat eines Unternehmers zeigt. Hier wird insbesondere darauf rekurriert, dass jene Arbeiter sich nicht in die betriebsinterne Hierarchie

einfügen, da sie sich der Kontrolle des Arbeitsprozesses durch Frauen entziehen. Reproduziert wird dadurch eine binäre Trennung zwischen «fremden Kulturen», in denen Sexismus in die Gesellschaft eingeschrieben ist, und einer Schweizer oder «gesamt-europäischen Kultur» (Müller 1992, 33–34), in der hierarchische Geschlechterverhältnisse längst überwunden zu sein scheinen (vgl. Andrijašević 2012, 205).

> «Was wir auch schon gemerkt haben – weil er muss sich halt trotzdem von einer Frau etwas sagen lassen und wenn ich nicht hier bin, sagt meine Chef de Service, das und das musst du machen. Und es gibt dann – wir hatten auch schon Mitarbeiter, Abwäscher, die Mühe damit hatten, weil sie einfach in dieser Kultur nicht daran gewöhnt sind, dass eine Frau ihnen plötzlich etwas sagt, dass sie sagt, es wird so und so gemacht. Und er meinte, ich bin der Mann und jetzt ja – vielleicht sich auch unterordnen können. Das, denke ich, das ist sicher noch, das ist nicht immer einfach für sie, weil sie teilweise aus einer anderen Kultur kommen.» (u6, 25)

Auf der Betriebsebene suggerieren diese Konstruktionen, dass die im Betrieb geltenden Werte hinsichtlich der Geschlechtergleichheit durch die Haltung der «schlechten» Arbeiter bedroht sind. Es kann also ein differentieller Rassismus eruiert werden, der «weniger die Überlegenheit, sondern die Unvereinbarkeit der ‹eigenen› mit den ‹anderen›, ‹fremden› Kulturen behauptet» (Müller 1992, 33–34).

Mit zwei Ausnahmen – die im Folgenden kurz beschrieben werden – finden sich in den Konstruktionen von «guten» und «schlechten» Arbeitskräften hinsichtlich der Nationalität ausschliesslich spezifische Bilder von nichteuropäischen Migrant_innen. Kulturalisierungsprozesse im Zusammenhang mit Arbeiter_innen aus EU- und EFTA Staaten tauchen jedoch nicht – wie zu vermuten wäre – in jenen Unternehmen auf, die keine Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen; hier setzen sich Konstruktionen, die auf die Nationalität der Arbeiter_innen abzielen, nicht durch.

Eine erste Ausnahme bildet ein Unternehmer, der kürzlich erstmals einen Arbeiter mit F-Ausweis beschäftigte, in der Vergangenheit aber ausschliesslich migrantische Arbeitskräfte aus EU-Staaten rekrutiert hatte. Er bezeichnet Arbeiter_innen aus Südeuropa als «geeignete» ungelernte Arbeitskräfte und begründet dies damit, dass sie sich über viele Jahre hinweg in der Gastronomie bewährt hätten. So betitelt er Spanier als herausragende Arbeiter, da er ihnen eine besonders hohe Motivation und Loyalität zuschreibt, die er infolge der innerbetrieblichen Disziplinierung so für sich zu gewinnen weiss, dass sie sich bereitwillig in den Arbeitsprozess einfügen:

> «Für mich ist eigentlich der Spanier, der hat einen Stolz, ist sehr – du kannst ihn sehr gut motivieren. Er ist nicht ganz einfach zu führen, eben weil er Stolz – du kannst ihn verletzten. Aber wenn du ihn auf deine Seite bringst, macht der für dich alles. Dann ist er absolut loyal.» (u11, 27)

Eine ähnliche Argumentationsfigur zeigt sich auch im Fall der zweiten Ausnahme, einem Unternehmer, der in der Vergangenheit regelmässig ungelernte Arbeitskräfte aus EU- und EFTA-Staaten sowie aus sogenannten «Drittstaaten» rekrutiert hat, obschon er diese als «schlechte» Arbeiter_innen konstruiert. So betrachtet er Arbeiter_innen aus dem ehemaligen Jugoslawien als genaues Gegenteil dessen, was er sich unter einer «guten» Arbeitskraft vorstellt: Anstelle der geforderten Arbeitsdisziplin und Leistungsfähigkeit attestiert er ihnen, arbeitsscheue und bequeme Arbeiter_innen zu sein, oder wie er sagt: Arbeiten wollten sie nicht unbedingt, das Geld aber schon (u8, 12). Dennoch sieht er das Bild, das er zeichnet, nicht im Widerspruch zur Verwertung dieser Arbeitskräfte, da er ihnen das Potenzial, sich zu motivierten Arbeitskräften zu entwickeln, nicht gänzlich abspricht. So betont er, dass diese Arbeiter_innen sich im Laufe der Jahre angepasst hätten – was die sukzessive Herausbildung jener von ungelernten Arbeitskräften geforderten Eigenschaften meint. Dies führt er jedoch nicht ausschliesslich auf die Disziplinierung zurück, die sie in der Schweiz erfahren haben, sondern darüber hinaus auf den in diesen Regionen aufkommenden Tourismus (u8, 12). Im folgenden Zitat wird deutlich, wie sich dieses Potenzial der Arbeitskräfte in Einklang mit der Verwertung bringen lässt:

> «Ja und eine gewisse Kontinuität oder Disziplin oder in dem Sinne eine längere Zeit – im Moment bin ich der super Typ, ganz schnell. Eine Woche lang höchste Leistung und dann ((pfeift)) nichts mehr ((lacht)). Und dann kannst du sagen, das ist wie ein Ballon ohne Luft. Das gibt es auch. Da würde ich sagen, ist es ein bisschen schwierig. Und ihre Art zu kommunizieren ist schwierig, um diese zu integrieren mit anderen Nationalitäten, das ist hart. Aber das tut sich auch, mit den Jahren, merke ich, wird es immer besser. Das wird besser.» (u8, 12)

Neben diesen vereinzelt auftauchenden Bildern von europäischen Arbeiter_innen, etabliert sich bezüglich der Vorstellungen von «guten» Arbeitskräften ein eindeutiges Bild. Dabei handelt es sich um die Konstruktion der arbeitswilligen und disziplinierten Tamil_innen, die mithin der geforderten Eigenschaft der Motivation von ungelernten Arbeiter_innen optimal entsprechen – wie etwa das folgende Zitat eines Unternehmers zeigt:

> «Und das ist vielleicht auch – beim Asylverfahren sollte man auch sagen, ganz klar, wenn man überhaupt in dieses Land kommen will, dann muss er auch sagen können, ich akzeptiere die Art, wie die Leute hier leben. Das ist kein Problem. Ich meine, ich habe auch sehr viele Tamilen. Das sind eine der besten, arbeitsamsten, nett, super.» (u8, 11)

Hier wird wiederum deutlich, dass mit der Bezeichnung der Motivation als zentrale Eigenschaft ungelernter Arbeitskräfte eine umfassendere Bedeutung mitschwingt, die sich nicht auf den «Ansporn» der Arbeiter_innen reduzieren lässt. Tamilische Arbeiter_innen werden als «gute» Arbeiter_innen bezeichnet, da ihre Qualität darin gesehen wird, dass sie «ruhig» und «fleissig» sind und sich gemeinhin bereitwillig in die unterste Position der betrieblichen Hierarchie einfügen sowie eine hohe Arbeitsbelastung in Kauf nehmen. Dies wird vor allem im folgenden Zitat eines Unternehmers deutlich, in dem er grundsätzlich auf die Gefügigkeit ungelernter migrantischer Arbeitskräfte aufmerksam macht und dabei auf die besonders ausgeprägte «Demut» und «Unterwürfigkeit» von Tamilen verweist:

> «Und grundsätzlich sind diese Leute [Hilfspersonal, jk] dann so unterwürfig, sage ich jetzt mal, vielleicht von der Art her oder von der Kultur her, dass sie sowieso alles machen. Gerade zum Beispiel Tamilen, das ist extrem, das sind so dienliche Leute. Das ist alles kein Problem und Chef, Sie sagen, ich mache ((spricht Hochdeutsch)) und so. Einfach, da kommt nicht mehr. Und wenn einer sich da ein bisschen differenzierter ausdrücken kann – ich erwarte von einer Hilfsperson nicht, dass er wie ein Hund funktioniert. Das ist nicht so. Aber es ist eben noch schwierig, das rauszufinden. Je nachdem wo die Kommunikation halt ist.» (u12, 18)

Während in den Kulturalisierungsprozessen der Unternehmer_innen Bilder von tamilischen Arbeiter_innen hervorstechen, kristallisiert sich noch ein weiteres Muster heraus, das einerseits grundsätzlich eine vereinheitlichende Konstruktion der «afrikanischen» Arbeiter_innen beinhaltet, welche die Unternehmer_innen generell als «schlecht» skizzieren, andererseits stellen sie diesem nivellierten Bild gleichwohl eine Differenzierung gegenüber, die sie an einzelnen Nationalitäten festmachen.

Die Konstruktion von «afrikanischen» Arbeiter_innen als «schlechte» basiert im Wesentlichen in der Kontrastierung der ihnen zugeschriebenen Eigenschaften mit der von Arbeitskräften geforderten Motivation, die als Grundlage dafür gilt, sich der betriebsinternen Hierarchie unterzuordnen und die hohe Arbeitsbelastung hinzunehmen. Dies zeigt sich insbesondere im folgenden Zitat einer Unternehmerin, in dem sie das Bild der widerstän-

digen «afrikanischen» Arbeiter_innen nicht nur abstrakt mit den geforderten Eigenschaften kontrastiert, sondern selbst ein konkretes Beispiel für eine «gute» Arbeitskraft anführt:

> «Und da hatten wir halt oft – also auch in anderen Betrieben, wo ich bereits mit Afrikanern gearbeitet habe – sie haben einfach immer so ein bisschen das Gefühl, ja ich muss das halt jetzt machen, weil ich schwarz bin. Und das ist halt dann, das geht halt dann, das geht halt nicht. Er muss das halt jetzt einfach machen, nicht weil er schwarz ist, sondern weil er Officemitarbeiter ist und diesen Job machen muss. Und da ist es halt oft so und halt auch von der Art, die sind halt so, die sind halt so ein bisschen – ja wie ich sage, Leute aus Sri Lanka oder Tamilen, die sind eher ruhig.» (u3, 15)

Eine detailliertere Betrachtung dessen, welche Eigenschaften «afrikanische» Arbeitskräfte als «schlechte» auszeichnen, zeigt, dass ihnen neben der generell fehlenden Bereitschaft, sich der Arbeitsorganisation unterzuordnen, auch eine mangelnde Arbeitsintensität zugeschrieben wird. Wie im folgenden Zitat deutlich wird, unterliegen diesen zugeschriebenen Eigenschaften spezifische Kulturalisierungsprozesse und die Eigenschaften werden nicht etwa als Widerständigkeit der Arbeiter_innen wahrgenommen:

> «Aber die Schweizer Art zu arbeiten, das Schweizer Tempo zu arbeiten, ist für ausländische Leute sehr schwierig, sehr, sehr schwierig. Zum Beispiel wenn afrikanische Leute arbeiten. Ich sage, kannst du nicht ein bisschen schneller arbeiten. Was, ich arbeite so schnell. Für sie ist es schnell, das ist richtig, aber für mich ist es immer noch langsam. Sie haben irgendwie eine andere Art zu arbeiten oder Bewegung.» (u4, 18)

Zudem werden diese Bilder von «afrikanischen» Arbeiter_innen im Widerspruch zur «Kraft», welche die Leistungsfähigkeit der ungelernten Arbeiter_innen auszeichnet und mit der Akzeptanz einer hohen Arbeitsbelastung einhergeht, stilisiert und in kulturalisierende Vorstellungen eingebettet – wie sich etwa im folgenden Zitat widerspiegelt:

> «Ja, Afrikaner sind schwierig. Weil sie haben auch – glaube ich – ihre Mentalität. Das sind ganz gute Leute, soziale Leute auf eine Art. Aber wenn es ums Arbeiten geht, dann meinen sie, das geht so weiter, ein bisschen (…). Und haben ein bisschen Mühe zu arbeiten, mal richtig jetzt acht Stunden zu arbeiten oder sechs Stunden oder was auch immer. (...) Weil einfach, ja sie haben eine ganz andere Mentalität, lustig, super Leute, aber die kannst du nicht brauchen.» (u8, 18)

Es lässt sich festhalten, dass in den Argumentationsfiguren bezüglich «schlechter» Arbeitskräfte Konstruktionen dominieren, in denen «nicht-europäischen» – insbesondere «afrikanischen» – Arbeitskräften die Fähigkeit zur Arbeitsleistung abgesprochen und dies mit ihrer Unterlegenheit auf der Basis ihrer «Kultur» begründet wird. In diesem Sinne artikuliert sich hier ein «superiorer Rassismus», der eine hierarchische Einteilung in die kulturschöpferische Superiorität Europas und die Inferiorität der «Völker aller anderen Kontinente» proklamiert (Müller 1992, 33–34). Dies zeigt sich etwa im folgenden Zitat eines Unternehmers, der diese hierarchische Einteilung in Bezug auf eine Art «Arbeitskultur» behauptet:

> «Ja, das ist, weil ältere Leute haben Arbeitserfahrung, das ist nicht von heute auf morgen – seit 2000 [Jahren, jk] arbeiten sie. In Afrika ist es leider nicht so, seit vielleicht 100 Jahren versuchen sie zu arbeiten. Man muss das begreifen. Es tut mir leid, aber das ist ein soziales Gesetz. Arbeit ist für diese Leute neu.» (u4, 21)

Schliesslich wird diese Idee der kulturschöpferischen Superiorität und die damit einhergehenden Zuschreibungen an «afrikanische» Arbeiter_innen im Allgemeinen teilweise dadurch korrigiert, dass Angehörige einzelner afrikanischer Staaten, insbesondere Eritreer_innen, als «geeignete» Arbeitskräfte eingeschätzt werden, da die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften mit den geforderten übereinzustimmen scheinen.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass sowohl die Konstruktionen der «guten» als auch jene der «schlechten» Arbeitskräfte die betrieblichen Ordnungen reproduzieren: Während auf der Basis kulturalistischer Zuschreibungen bei Ersteren ein Bild der besonders «geeigneten» ungelernten Arbeitskräfte skizziert wird, werden Letztere als Gruppe von Arbeitskräften klassifiziert, die sich aufgrund ihrer mangelnden Leistungsfähigkeit am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie befinden.

Das Bild der besonders motivierten geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus

Die Verhaltensweisen, die Unternehmer_innen von ungelernten Arbeitskräften fordern, werden nicht nur mit der geografischen Herkunft, insbesondere spezifischen Nationalitäten, sondern auch mit dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen in Verbindung gebracht. Während bei den Unternehmern, die keine Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis beschäftigen, allgemein die Vorstellung herrscht, dass migrantische Arbeiter_innen froh sind, eine Arbeit zu haben, ziehen die Unternehmer_innen, bei denen Personen mit F- oder N-Ausweis arbeiten, eine Verbindung zwischen der Motivation und dem Auf-

enthaltsstatus dieser Arbeiter_innen. Hier kommt also eine weitere Dimension hinzu: Die zugeschriebenen Eigenschaften der Arbeiter_innen werden nicht nur kulturalistisch begründet, sondern mit ihrer arbeitsmarktlichen Position und den mit ihrem Aufenthaltsstatus einhergehenden Bedingungen erklärt.

Die Unternehmer, die noch keine Arbeitskräfte mit F- oder N-Ausweis beschäftigt haben, verweisen darauf, dass sich migrantische Arbeitskräfte generell auf der untersten Stufe der betriebsinternen Hierarchie befinden, da sie schlichtweg dankbar sind, eine Arbeit zu haben, und somit auch die mit diesen Funktionen einhergehenden Arbeitsbedingungen hinnehmen – wie etwa im folgenden Zitat widergespiegelt wird:

> «Im Officebereich – wie wir sagen – der Bereich, in dem abgewaschen wird, ist das Office. Und da sind dann Unqualifizierte. Da sind eigentlich 100 Prozent von ihnen – also nicht, dass sie sonst nichts gelernt hätten – aber das sind Leute – also jetzt haben wir einen Portugiesen, ein junger Portugiese. Jung, ja 30 Jahre alt, Familienvater, der Lehrer war in Portugal, der gekündigt wurde und dann, ja – er arbeitet jetzt bei uns und wäscht Teller ab. Ja ist, ja das ist einfach so. Er nimmt das, er ist froh, dass er arbeiten kann und macht das auch gerne. Und der andere Mitarbeiter war Schreiner, ja auch in Portugal, kein Job, keine Zukunftsperspektive. Das ist bitter.» (u17, 2)

Obschon ein anderer Unternehmer in der Vergangenheit bereits Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis beschäftigte, sieht er keinen Zusammenhang mit dem Aufenthaltsstatus, sondern verweist darauf, dass migrantische Arbeiter_innen sich aufgrund struktureller Bedingungen dem Arbeitsprozess fügen:

> «Ja grundsätzlich muss man immer schauen, dass man, dass die Mitarbeiter, woher sie auch immer sind, es gibt einfach nicht so viele Möglichkeiten. Das ist mal das eine. Das andere ist: Die sind zum Teil einfach sehr dankbar, dass sie arbeiten dürfen, aber dann auch, wenn sie unterstützt werden.» (u7, 19)

Schliesslich bezeichnet ein Unternehmer auf der Grundlage seiner Erfahrungen mit vorläufig aufgenommenen und asylsuchenden Arbeiter_innen in früheren Betrieben diese als besonders motiviert und begründet das mit ihren Lebensbedingungen:

> «Also meistens ist es so, also die [geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, jk] haben ja allerhand erlebt. Und das sind Leute, die vom Leben her nicht unbedingt das Beste hatten und die schätzen das, wenn die wieder an einem normalen Leben teilhaben können, sind auch bereit, etwas dafür zu leisten, etwas zu geben. Und

> dadurch ist der Einsatz und die Motivation um einiges höher als bei Leuten, die – in Anführungszeichen – nur für Geld arbeiten. Also wir müssen ja alle für Geld arbeiten. Aber es ist nicht dieselbe Ausgangslage, weil das wirklich Leute sind, die sich auch integrieren wollen, wieder ein fester Bestandteil, wieder ein geordnetes Leben haben. Und das ist eine ganz andere Ausgangslage.» (u2, 2)

Das Bild der besonders motivierten Arbeiter_innen mit F- oder N-Status dominiert auch bei den Unternehmer_innen, die Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen. Während mit einer Ausnahme alle Unternehmer_innen in kleinen sowie eine in einem grossem Betrieb keinen expliziten Zusammenhang zwischen spezifischen Verhaltensweisen und dem Aufenthaltsstatus herstellen, nehmen Unternehmer_innen in mittleren und grossen Betrieben Asylsuchende oder vorläufig Aufgenommene als «geeignete» Arbeitskräfte wahr, da sie diese als besonders motiviert und arbeitswillig betrachten. Wie das folgende Beispiel zeigt, zeigen sich für die Unternehmer_innen die Motivation und der Arbeitswille der Arbeiter_innen in ihrer Akzeptanz der Arbeitsbedingungen:

> «Er ist extrem, er ist extrem motiviert, die Sachen gut zu machen. Fast übermotiviert, also zu motiviert. Oftmals muss ich ihm auch sagen, so du hast deine halbe Stunde. Du kannst dich hinsetzen, du musst noch nicht beginnen. Und ja, ja ((ahmt ihn nach, lacht)). Das ist ja auch wichtig, dass man sagt, er hat Zeit, auch um zu essen und ja. (…) Und es auch gut machen will und unbedingt will. Aber sich auch sehr freut, eben wenn man sagt, er habe es super gemacht und danke, dass er da ist. Das ist klar, Eritreer, er ist auch Flüchtling. Und viele haben halt keine Arbeit. Und er ist natürlich auch sehr froh, dass er eine Arbeit hat, das ist klar.» (u3, 12–13)

Ein Muster, das sich bei diesen Unternehmer_innen hinsichtlich des Bildes der besonders motivierten geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus durchzieht, ist die Verknüpfung ihres Arbeitswillens und der Akzeptanz der Arbeitsbedingungen mit den mit ihrem Aufenthaltsstatus einhergehenden institutionellen Hindernissen im Arbeitsmarkt. Dabei rekurrieren die Unternehmer_innen darauf, dass Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus aufgrund ihrer begrenzten Möglichkeiten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, schlichtweg froh sind, eine Arbeitsstelle zu haben und deshalb bereit sind, die angetroffenen Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, da sie ihre Arbeitsstelle nicht gefährden möchten – wie sich im folgenden Zitat einer Unternehmerin verdeutlicht:

> «Also der Vorteil, jetzt im Vergleich zu Nicht-Asyl, also Leuten, die nicht aus dem Asylbereich kommen. Ja, das ist noch schwierig, das zu sagen. Also was ist ein Vorteil, klar eben eine gewisse Belastbarkeit, weil man merkt, eben ein gewisser Leidensdruck, der sie natürlich auch sehr kooperativ in dem Sinne macht (...) und logisch, diejenigen, die Optionen haben, die gehen alle irgendwann weiter.» (u1, 10)

Ein Unternehmer in einem grossen Betrieb, der zwar grundsätzlich betont, dass Arbeitskräfte mit F- oder N-Ausweis besonders arbeitswillig sind, verweist gleichzeitig darauf, dass sich die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Ungewissheiten der Arbeiter_innen auch auf ihr Verhalten im Arbeitsprozess auswirken (können):

> «Ich muss mir das auch immer wieder mal ins Gedächtnis rufen und sagen, wenn ich das Gefühl habe, es sollten alle so frisch und munter und motiviert und fröhlich sein wie ich, dass die, dass die andere Geschichte zu erzählen haben als wir das vielleicht haben oder ich das habe. Und das ist etwas, an das man ab und zu denken muss, das aber nicht alles entschuldigen darf. (...) Ja, es ist einfach, es sind Menschen, die mehr – bei denen mehr im Kopf vorgeht, weil sie ja zum Teil Ungewissheiten haben mit Familie und Aufenthalt und Zukunft und Nachzügler. Und es ist klar, wenn man sich mit etwas beschäftigt, dann nimmt man das mit ins Geschäft. Es ist ein Utopie, dass man das abstellen kann.» (u5, 5)

5.3.4 Legitimationsfiguren der Unternehmer_innen

Wir können festhalten, dass die hierarchische Arbeitsteilung entlang des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen innerhalb der Betriebe durch Definitionsprozesse von «guten» und «schlechten» Arbeitskräften bestimmter Nationalitäten sowie der «idealen» Arbeitskraft mit F- oder N-Status legitimiert und somit aufrechterhalten wird. Gekoppelt sind diese Zuschreibungen an spezifische Begründungen der Unternehmer_innen hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse und der betrieblichen Position dieser Arbeiter_innen, die zu fünf Mustern von Legitimationsfiguren verdichtet werden können, die ihrerseits auf je spezifische Weise zur Stabilisierung der betrieblichen Hierarchie beitragen. In diesen Legitimationsfiguren widerspiegeln sich nicht nur die Konstruktionen von «guten» und «schlechten» Arbeitskräften, sondern sie sind mit je spezifischen Rollen von Unternehmer_innen verbunden, die sie sich hinsichtlich der Beschäftigung von migrantischen Arbeitskräften im Allgemeinen und mit F- und N-Ausweis

im Speziellen selbst zuschreiben und die über die schlichte Verwertung der Arbeitskraft hinausgehen. Analytisch kann unterschieden werden zwischen den Legitimationsfiguren «vorteilhafte Arbeitsbedingungen», «Integrationsprojekt», «Geben und Nehmen» «Entwicklungsarbeit» und «gescheiterte Entwicklungsarbeit». Im Folgenden werden ihre je spezifischen Eigenheiten sowie die Gemeinsamkeiten abgebildet.

Legitimationsfigur «vorteilhafte Arbeitsbedingungen»

Unternehmer, die keine Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen, legitimieren die Position migrantischer Arbeiter_innen in der untersten betrieblichen Hierarchie im Kern durch die Hervorhebung der «vorteilhaften» Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben. Ausgehend vom Standpunkt, dass sich migrantische Arbeiter_innen begründet durch strukturelle Barrieren allemal auf der untersten Hierarchiestufe des Arbeitsmarktes einzurichten haben, berufen sich die Unternehmer auf die Vorzüge, die für Arbeiter_innen mit der Beschäftigung in ihrem Betrieb einhergehen. Dabei führen sie die Argumentation ins Feld, dass die Praxis in ihren Betrieben – im Gegensatz etwa zu derjenigen in anderen gastronomischen Unternehmen – den Bestimmungen des Landes-Gesamtarbeitervertrags (L-GAV) entspricht und sie sich darüber hinaus durch eine besonders «gute» Atmosphäre und grundsätzlich durch den respektvollen Umgang mit Arbeiter_innen auszeichnen. Besonders deutlich wird dies im folgenden Zitat eines Unternehmers, der die Arbeitsbedingungen im Betrieb insofern positiv darzustellen versucht, als er sie mit Perspektiven migrantischer Arbeiter_innen in anderen Arbeitsstellen des Niedriglohnbereichs vergleicht:

> *Können Sie noch ein bisschen erzählen, welche Leute sich auf diese Stellen melden?*
>
> «Ja, das ist sehr unterschiedlich ((lacht)). Ja, oft sind es halt Leute, die – ich sage mal – die geregelte Arbeitszeiten suchen oder vielleicht so ein bisschen eine einfachere Arbeit, weil in der Regel ist es ja so, dass so Leute mit Migrationshintergrund, die arbeiten im Service, im Gastgewerbe irgendwo Back-Office oder im Baugewerbe. Bau ist brutal, im Sommer heiss, im Winter kalt, immer draussen, werden rumkommandiert und graben dann den ganzen Tag lang in einem Loch unten, machen sich den Rücken kaputt und der Umgang ist wohl manchmal auch nicht so nett. Und im Gastgewerbe hat man halt einfach Arbeitszeiten bis hinten raus. Und die Löhne sind an beiden Orten nicht besser als bei uns. Aber wir – ich sage mal – bieten einen Arbeitsplatz drinnen, an der Wärme. Und man muss klar arbeiten,

das ist so. Aber man beginnt irgendwann um sieben Uhr und hat um fünf Uhr Feierabend. Es ist irgendwo eine geregelte Sache und etwas, das man längerfristig auch machen kann.» (u12, 12)

Im Gegensatz zu den anderen Legitimationsfiguren gründet die Argumentation weniger darauf, als Unternehmer migrantische Arbeiter_innen gezielt zu fördern. Vielmehr wird auf ein unternehmerisches «Selbstverständnis» rekurriert, das im Wesentlichen darauf beruht, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ein möglichst optimaler betrieblicher Ablauf sichergestellt und dem Protest der Arbeiter_innen weitestgehend entgegengewirkt wird. Wenn wir auf die geforderten Eigenschaften einer «idealen» ungelernten Arbeitskraft zurückblicken, lässt sich konstatieren, dass der Motivation auch in diesem Zusammenhang eine besondere Bedeutung zukommt. In dieser Legitimationsfigur geht die Hervorhebung der «vorteilhaften» Arbeitsbedingungen und der «guten» Atmosphäre im Betrieb mit dem Verständnis einher, in der Rolle als Unternehmer darin bestrebt zu sein, die Motivation ungelernter Arbeitskräfte aufrechtzuerhalten. Die Unterscheidung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitskräften fällt hier also insofern ins Gewicht, als die besondere Motivation ungelernter Arbeitskräfte als essentiell betrachtet wird. Diese gilt es zu pflegen – wie etwa das folgende Zitat eines Unternehmers illustriert:

> «Die Hilfskräfte haben immer – ich sage jetzt – einen sehr speziellen, speziellen Status. Einerseits geht man ja bei den gelernten Leuten davon aus, dass sie sich grundsätzlich wohl fühlen und einen Job machen, weil sie den gelernt haben. Und bei den Hilfskräften ist es immer so, dass man speziell einfach ein bisschen dieses Zwischenmenschliche auch abtasten kann, schnell fragen kann – das muss nur kurz sein – das ist immer auch so ein bisschen schwierig, gewisse Leute haben so einen grossen Respekt. Und darum kann man gut schnell nachfragen, guten Morgen, wie geht es, dann kommen vielleicht zwei, drei Sachen, wie waren die Ferien, da ein bisschen nachfragen. Die einen sagen nichts, die anderen sagen so und so und dann ist es gut.» (u8, 22)

Das Argumentationsmuster der Motivationserhaltung ungelernter Arbeitskräfte tritt zudem in Bezug auf ihre Funktion und Arbeitstätigkeiten im Betrieb auf. Die Überwindung der Monotonie des Arbeitsprozesses durch den Einsatz der Arbeitskräfte in unterschiedlichen Teiloperationen wird dabei als wesentliche Grundlage zur Steigerung der Motivation und gleichzeitig als Merkmal der «vorteilhaften» Arbeitsbedingungen herausgestellt. Zum Ausdruck kommt dies im Zitat eines Unternehmers, der diese Praxis im Prinzip als besondere «Pflege» einer «guten» Atmosphäre darstellt:

> «Also ich sage jetzt nicht – das Finanzielle ist das eine, da halten wir uns an die Gesetze. Aber das andere ist auch innerhalb des Betriebs zu schauen, dass es diesen Mitarbeitern gut geht. Das ist so ein bisschen das: Denn durch die Jobrotation gibt es natürlich interessante und weniger interessante Aufgaben. Das ist klar. Also wenn sie permanent neun Stunden abwaschen müssen, finden sie es vielleicht nicht so cool, wenn sie aber zwischendurch Desserts anrichten können, Salate anrichten, Vorbereitungsarbeiten machen können, dann wird das andere auch wieder, ich sage jetzt – in Anführungszeichen – erträglicher.» (u7, 19)

Entsprechend dem Bild der «idealen» ungelernten Arbeitskraft ist Motivation im hier gemeinten Sinne als Arbeitsdisziplin zu verstehen. Die elementare Bedeutung, die der Motivation in dieser Legitimationsfigur zukommt, zeigt sich im folgenden Zitat eines Unternehmers, der diese als ausschlaggebendes Kriterium dafür betrachtet, dass Arbeiter_innen die Anforderungen des Unternehmens erfüllen und der betriebliche Ablauf störungsfrei funktioniert:

> «Also wenn man jetzt jemandem, der 3800 verdient, sagt, du erhältst jetzt nur noch 3600 Franken im Monat, was man natürlich machen könnte und was auch akzeptiert werden würde von ihnen, denke ich. Die haben gar nicht grossartig eine andere Wahl. Aber eben, was bringt das Ende des Jahres. Zwölf mal 200 Franken, um Himmels Willen, ja bei solchen Beträgen, da muss man nicht darüber sprechen. Hingegen, im Gegensatz welche Auswirkung das dann hätte auf die Motivation und auf das Ganze. Ich glaube, das steht in keinem Verhältnis.» (u17, 23)

Auf den ersten Blick scheint ein Bruch in der Argumentation des Unternehmers dahingehend vorzuliegen, als er darauf verweist, dass die Arbeiter_innen ihre Arbeitsbedingungen hinnehmen würden, da sie keine andere Wahl hätten. Dieser hebt sich jedoch dadurch auf, wenn wir uns den Standpunkt der Unternehmer in Erinnerung rufen, dass migrantische Arbeiter_innen sich ohnehin am unteren Ende der arbeitsmarktlichen Hierarchie befinden und sie die Vorzüge des Betriebs *im Vergleich* zu anderen Unternehmen hervorheben.

Als weiteren Vorteil bezeichnen die Unternehmer ihre Unterstützung in Bezug auf einen sozialen Aufstieg migrantischer ungelernter Arbeiter_innen. Während ein Unternehmer darauf verweist, dass ungelernte Arbeitskräfte praktisch keine Möglichkeiten haben, betriebsintern aufzusteigen, jedoch beteuert, dass er diese im Bestreben eine externen Weiterbildung zu absolvieren, grundsätzlich unterstützen würde, heben die anderen Unternehmer die betriebsinternen Aufstiegsmöglichkeiten hervor. Sie betonen, dass mit dem

Einsatz der ungelernten Arbeitskräfte in unterschiedlichen Teiloperationen die Möglichkeit einhergeht, ihre Funktion im Betrieb zu ändern und sie zugleich externe Weiterbildungen der Arbeiter_innen finanziell unterstützen.

Die Darstellung der «vorteilhaften» Arbeitsbedingungen migrantischer ungelernter Arbeitskräfte und der «guten» Atmosphäre im Betrieb unterlegen die Unternehmer_innen schliesslich mit dem Argument, dass diese über langjährige Arbeitsverhältnisse verfügen. So sehen sie die geringe Fluktuation der migrantischen ungelernten Arbeitskräfte im Grunde als besten Beweis dafür, dass diese die «vorteilhaften» Arbeitsbedingungen gleichsam zu «schätzen» wissen und sich infolgedessen an den Betrieb gebunden sehen.

Die Legitimationsfigur «vorteilhafte» Arbeitsbedingungen basiert insofern auf einer humanistischen Argumentation, als hier ein Bild gezeichnet wird, das die Vorzüge betont, die migrantische ungelernte Arbeitskräfte mit der Beschäftigung im Betrieb geniessen. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Aufrechterhaltung der Motivation dieser Arbeitskräfte wird jedoch nicht als Akt aktiver «Integrationsbemühungen» präsentiert, sondern mit unternehmerischem Kalkül begründet.

Legitimationsfigur «Integrationsprojekt»

Die Legitimationsfigur «Integrationsprojekt» findet sich bei Unternehmer_innen, die selbst über Erfahrungen als Asylsuchende in der Schweiz verfügen. Sie verstehen ihre kleinen Betriebe gewissermassen als «Integrationsprojekte» für Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis. In Bezug auf ihre Rolle als Unternehmer_innen dominiert eine humanistische Argumentation, die sich in die unternehmerische Logik einfügt, stellenweise jedoch auch im Widerspruch zu ihr steht. Im Gegensatz zu den anderen Legitimationsfiguren wird hier die Missbilligung der arbeitsmarktlichen Position von Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis akzentuiert, die im Wesentlichen als Ergebnis der mit den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen einhergehenden Einschränkungen bezüglich des Arbeitsmarktes erklärt wird. Diese Leseart kann unter anderem auf die eigenen Erfahrungen dieser Unternehmer_innen als Asylsuchende in der Schweiz zurückgeführt werden. Die Besonderheit dieser Legitimationsfigur liegt darin, dass sie sich in ihrer Rolle als Unternehmer_innen in die Lage versetzt sehen, den Arbeiter_innen mit einer Anstellung in ihrem Betrieb Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen und somit den strukturellen Hürden des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken – wie etwa im folgenden Zitat eines Unternehmers deutlich wird:

> «Ich habe nur – vorher hatte ich immer Leute mit N-Ausweis und mit F-Ausweis hatte ich auch, aber ich hatte nie Leute mit B-Ausweis.

> Eben jetzt ist das die erste Person, die hat jetzt einen B-Ausweis, weil ich habe diesen Leuten immer geholfen, weil ich weiss, dass das sehr schwierig ist. Ich habe immer Leute aus dem Asylheim genommen. Ich habe ihnen eine Arbeit gegeben. Ich habe extra meine Leute genommen, das ist nicht gegen andere Leute. Es ist so, weil ich weiss, wie schwierig das bei mir war. Aber ich habe – meine Vision ist eigentlich diesen Asylanten dabei zu helfen einzusteigen.» (u15, 9)

Gleichzeitig entspricht dieser Anspruch auch dem unternehmerischen Interesse, «geeignete» Arbeitskräfte für den Betrieb zu finden. Dies widerspiegelt sich grundsätzlich darin, dass es den Unternehmer_innen mit diesen spezifischen Rekrutierungspraktiken auch gelingt, jene Arbeitskräfte anzuwerben, welche die geforderten Eigenschaften für die Funktionen ungelernter Arbeitskräfte – das heisst im Wesentlichen: die Motivation – mitbringen. Im folgenden Zitat einer Unternehmerin kommt das darin zum Ausdruck, dass sie ihren Betrieb als «Integrationsprojekt» bezeichnet und zugleich auf die Eignung der Arbeiter_innen für den Betrieb aufmerksam macht:

> «Ja man kann sagen, es war eigentlich ein Integrationsprojekt, ja von Anfang an. Und vielleicht halt ja – es ergab sich einfach zwangsläufig, dass halt auch sehr viele Leute aus dem Migrationsbereich bei uns sind. Teilweise kamen sie und fragten, ob sie hier arbeiten können oder dass man halt bewusst, gezielt solche Leute auch wählte, weil es halt vom Team her am besten funktionierte.» (u1, 1)

Eine besondere Dimension dieser Legitimationsfigur lässt sich aufspüren, wenn wir den Blick erneut auf die arbeitsteilige Organisation der Betriebe richten. Wie eingangs gesehen, wird die Teilung in unterschiedliche Funktionen im Arbeitsprozess dieser Betriebe situationsspezifisch aufgelöst und geht nicht mit einer Lohnhierarchie einher, da hier nur ungelernte Arbeitskräfte beschäftigt sind, um die Arbeitskosten möglichst zu reduzieren. Und hier tritt die Koexistenz der humanistischen Argumentation und der unternehmerischen Logik deutlich zutage: Die Strategien zur Arbeitskostensenkung der Unternehmer_innen bestehen darin, Arbeiter_innen im Rahmen von Integrationsprogrammen anzustellen oder Arbeitskräfte mit F- und N-Ausweis zu rekrutieren, da jene die niedrigen Löhne, die hohe Arbeitsbelastung und die mit den Stundenlohnanstellungen einhergehenden Unsicherheiten auch akzeptieren. Im folgenden Zitat kommt dies in der Unterscheidung zwischen den Ansprüchen von Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis und jenen von Schweizer_innen zum Ausdruck:

> «Ich denke, das ist sicherlich auch ein grosser Vorteil und ja, es sind günstige Arbeitskräfte. Das ist ganz klar, also das kann man auch so aussprechen, weil wir könnten uns es beim besten Willen gar nicht leisten, wenn jemand eine Familie hat, ein Schweizer Service-Kellner, ich weiss auch nicht, dem ich 5500, 6000 Franken zahlen muss im Monat, das ist unmöglich.» (u1, 10)

Der Arbeitskostensenkung kommt in diesen Betrieben insbesondere deshalb eine wesentliche Bedeutung zu, als es für sie aufgrund der ökonomischen Situation seit Jahren eine Herausforderung darstellt, ihre Existenz zu sichern. Da sie bezüglich der Pachtkosten der Betriebslokale keinen Spielraum zur Veränderung dieser Situation sehen, entwickeln die Unternehmer_innen mitunter Strategien hinsichtlich ihrer eigenen Löhne und Arbeitszeiten, um die Kosten im Betrieb weitestgehend zu minimieren. Konkret bedeutet dies, dass sie die Höhe ihrer eigenen Löhne laufend den ökonomischen Bedingungen anpassen, was für sie während einiger Perioden auch bedeuten kann, dass ihr monatlicher Lohn weit unter dem im L-GAV festgelegten Mindestlohn für ungelernte Arbeiter_innen liegt. Zudem geht die Senkung der Arbeitskosten mit der Strategie einher, ihre eigenen Arbeitszeiten stark auszudehnen und zeitweise Familienmitglieder für Arbeitseinsätze zu rekrutieren.

Vor diesem Hintergrund sehen sie ihre Rolle in der Verwirklichung des «Integrationsprojekts» im Wesentlichen darin, Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und die Möglichkeit zu bieten, ihnen auf der Grundlage der gesammelten Erfahrungen im gastronomischen Betrieb Perspektiven im Arbeitsmarkt zu eröffnen. Wie etwa im folgenden Zitat einer Unternehmerin deutlich wird, bildet dies eine Legitimationsgrundlage für die Aufrechterhaltung der betrieblichen Organisation:

> «Ich denke immer, es ist eine gewisse soziale Rendite ja auch drin für sie. Also sie haben hier eine niederschwellige Einstiegschance, sie haben ein familiäres Umfeld, sie sind sicherlich gut betreut. Ich mache sehr viel für sie, was es dann sonst noch alles braucht und, also so eine gewisse Betreuung, die da ist. Und sehr viel, eben schaffen sie es ja dann nachher weiterzugehen und irgendwo dann einzusteigen, ja mit einer Stelle, die dann vielleicht auch besser bezahlt ist und von daher kann ich es für mich auch rechtfertigen.» (u1, 11)

Sie sehen ihre Rolle als Unternehmer_innen damit verbunden, den Arbeiter_innen Unterstützungsleistungen hinsichtlich ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation zu bieten, ihnen im Grunde beratend zur Seite zu stehen und ihnen gleichzeitig mit der Arbeitsstelle im Betrieb die «Chance» zu bieten, sich mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes vertraut zu machen. Auch

hier wird der Arbeitsdisziplin eine besondere Bedeutung zugemessen: In dieser Legitimationsfigur wird eine Rolle als Unternehmer_in entworfen, die darauf abzielt, das aufgrund ihrer eigenen arbeitsmarktlichen Erfahrungen verinnerlichte Arbeitsethos auch an die Arbeitskräfte im Betrieb weiterzugeben – haben sie doch selbst den arbeitsmarktlichen Aufstieg trotz der strukturellen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt geschafft. Das folgende Zitat veranschaulicht, wie diese humanistische Idee mit der eigenen unternehmerischen Logik vereint wird:

> «Und wir versuchen auch zu helfen, und andererseits versuchen wir auch streng zu bleiben, also einfach bei der Arbeit und so. Zum Beispiel wenn jemand kommt, um Zeitung zu lesen. Tut mir leid, das geht nicht. Vorher immer telefonieren, nein bei der Arbeit darfst du das nicht. Während der Arbeitszeit muss man arbeiten. Wenn nichts läuft, dann musst du putzen, wenn es nichts zu putzen gibt, dann abwaschen, immer dieses. Du musst immer etwas machen. Irgendwie diese Gläser, du sagst, die sind sauber, aber trotzdem wieder wie neu, einfach es darf nicht so bleiben, man muss einfach schauen.» (u4, 18)

Die Eigentümlichkeit der Legitimationsfigur «Integrationsprojekt» liegt nun darin, dass die Rolle der Unternehmer_innen als Unterstützer_innen der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus nicht vollends mit der unternehmerischen Logik in Einklang zu bringen ist: *Erstens* steht der Anspruch der Unternehmer_innen, den geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus mit der Beschäftigung in ihrem Betrieb eine Alternative zur Arbeitslosigkeit zu gewähren, teilweise in Konflikt mit ihrem Bestreben die Arbeitskosten auf ein Minimum zu reduzieren, indem Arbeitsverhältnisse gekündigt werden. *Zweitens* sehen die Unternehmer_innen ihre Rolle als Unterstützer_innen wohl mit der «Förderung» des sozialen Aufstiegs der geflüchteten Arbeiter_innen verbunden, heben jedoch hervor, dass Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb nicht existieren, was darauf zurückzuführen ist, dass sie ausschliesslich ungelernte Arbeitskräfte beschäftigen, um die Arbeitskosten auf ein Minimum zu reduzieren.

Lässt sich bei der Legitimationsfigur «Integrationsprojekt» also feststellen, dass die humanistische Argumentation wohl mit der unternehmerischen Logik zusammengeführt wird, jedoch teilweise im Widerspruch zu ihr steht, wird demgegenüber in der Legitimationsfigur «Geben und Nehmen» die humanistische Argumentation mit der unternehmerischen Logik in Einklang gebracht.

Legitimationsfigur «Geben und Nehmen»

Die Legitimationsfigur «Geben und Nehmen» findet sich bei Unternehmer_innen in kleinen Betrieben, die Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis über soziale Einrichtungen rekrutieren sowie bei Unternehmer_innen mittlerer Betriebe. Allen gemeinsam ist, dass sie das Argument der Verwertung der Arbeitskräfte mit F- oder N-Ausweis in ihren Betrieben mit jenem der besonders gelungenen Einbindung in den Betrieb vereinen, da sie – in ihren Worten – über eine «familiäre Atmosphäre» verfügen – wie etwa das folgende Zitat widerspiegelt:

> «Und bis jetzt, wie gesagt, habe ich immer die Erfahrung gemacht mit diesen Leuten, wenn sie auch offen sind gegenüber unseren Leuten hier, die wir sonst noch haben, dass sie eigentlich sehr gut aufgenommen werden, sehr gut aufgehoben sind. Sie essen am selben Tisch zu Mittag, sie rauchen zusammen, es ist eigentlich im Prinzip, das ist wie eine grosse Familie.» (u13, 7)

In dieser Argumentationsweise fungieren der «familiäre Geist» sowie die gelungene soziale Einbindung der Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis in die Betriebe als Legitimationsgrundlagen für ihre Zuweisung in die Position der untersten betrieblichen Hierarchiestufe. Dabei grenzen sich einige Unternehmer_innen explizit gegenüber anderen Betrieben ab, indem sie hervorheben, dass diese Position generell mit einer geringen Anerkennung und dem sozialen Ausschluss der Arbeitskräfte einhergeht. Im folgenden Zitat widerspiegelt sich diese Argumentation:

> «Doch, doch. Man merkt das schon, der Umgang in unserer Gruppe. Ich bin schon eher derjenige, der sehr kollegial ist – auch mit dem Abwäscher. Und ich kenne andere, die das eben sehr stark trennen, sagen, nein, das ist – und auch mit einem anderen Ton mit ihm umgehen. Das sehe ich teilweise schon und höre das auch teilweise, wenn halt Abwäscher zu uns kommen von sonst wo und sagen, das ist – die sehen das halt schon, dass wir anders mit ihnen umgehen.» (u6, 36)

An dieser Stelle zeigt sich der Unterschied zur Legitimationsfigur «Integrationsprojekt»: Hier rückt die Argumentation der Beschäftigung von Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis *aufgrund* ihrer arbeitsmarktlichen Position in den Hintergrund. Wohl betonen die Unternehmer_innen, dass sie ihnen durch die Anstellung in ihrem Betrieb die «Chance» eröffnen, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden – wie dem untenstehenden Zitat zu entnehmen ist –, im Vordergrund steht für sie jedoch, eine «geeignete» Arbeitskraft zur Verfügung zu haben, was im Wesentlichen an das Bild der besonders moti-

vierten Arbeitskräfte mit F- oder N-Status geknüpft ist. Dies zeigt sich unter anderem darin, dass eine Unternehmerin die Arbeitskräfte jeweils über eine soziale Einrichtung rekrutiert, da sie aufgrund von deren «Vorselektion» darauf vertraut, Arbeiter_innen mit den geforderten Eigenschaften einer ungelernten Arbeitskraft vermittelt zu erhalten. Andere Unternehmer_innen stellen Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis dann ein, wenn sie auf der Grundlage der «Bürgschaft» der im Betrieb angestellten Arbeiter davon ausgehen, dass sie eine «gute» Arbeitskraft bekommen können. Schliesslich besetzt eine weitere Unternehmerin die Position als ungelernte Arbeitskraft in der Küche jeweils durch Arbeiter_innen mit F-Ausweis im Rahmen eines Praktikums mit der Argumentation, dass sie die Kosten für diese Arbeitsstelle nicht bezahlen könne. Der feine Unterschied zur Legitimationsfigur «Integrationsprojekt» liegt folglich darin, dass die Argumentation der «aktiven Integrationsbemühungen» nicht als wesentlich erscheint, da die soziale Einbindung in den Betrieb hier gleichsam als «Gegenleistung» für die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft präsentiert wird – die sich als solche notabene auch bewähren muss. Im folgenden Zitat wird die Idee des «Gebens» (soziale Einbindung) und «Nehmens» (Verwertung der Arbeitskraft) ersichtlich:

> «Ja oder sie kommen, ich habe hier diesen Brief erhalten und dann schaut man es sich mal an und sagt, ok du musst das machen oder dort melden oder wir helfen ab und zu so.»
>
> *Also da setzen Sie sich auch ein.*
>
> «Ja, da helfen wir. Immer in der Hoffnung, dass es ein Geben und Nehmen ist.» (u5, 18)

Wie im obigen Zitat bereits angedeutet wird, ist die Legitimationsfigur des «Gebens und Nehmens» wesentlich, um die betriebliche Ordnung aufrechtzuerhalten. Die Unternehmer_innen betonen, dass sie in ihren Betrieben nicht nur «nehmen», indem sie Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis als «billige Arbeitskräfte» und in Funktionen ungelernter Arbeitskräfte mit hoher Arbeitsbelastung beschäftigen oder die Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis gar aufgrund ihrer Lage «ausnutzen» würden, sondern dass sie auch «geben», indem sie die Arbeiter_innen mit diesem Arbeitsprozess und dem Leben in der Schweiz vertraut machen. Im folgenden Zitat wird das Argument des «Gebens» deutlich:

> «Auf der einen Seite ist die [Organisation zur Arbeitsvermittlung, jk], die sie betreut, die mit uns schaut, dass es funktioniert. Auf der anderen Seite leisten wir eigentlich einen sehr grossen Effort bei der Eingliederung dieser Leute.» (u13, 8).

Obgleich die Unternehmer_innen die gelungene soziale Einbindung der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus hervorheben, bestehen insofern Widersprüche in dieser Argumentationsweise, als deren Position im Betrieb gegenüber derjenigen von anderen Arbeitskräften mit einem gesonderten sozialen Status versehen wird. Dies zeigt sich etwa im folgenden Zitat, in dem ein Unternehmer die Frage der Zugehörigkeit des geflüchteten Arbeiters zu klären versucht:

> «Beim Abwäscher, der ist schon ein bisschen separat. Da ist es auch nicht schlimm, wenn er ein bisschen – schön wenn er ins Team gehört und er muss auch ins Team gehören. Aber er hat halt dann, eben das ist halt trotzdem der Abwaschbereich. Küche, Service, die müssen alle gut miteinander funktionieren. Aber er hat halt trotzdem – also die Vorstellung ist nicht so, dass er ins Team reinpasst.» (u6, 24)

Illustriert wird dieser gesonderte soziale Status von geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus auch in einem Zitat eines Unternehmers, der ihre unregelmässigen Arbeitszeiten mit der Vorstellung in Einklang zu bringen versucht, dass für sie dadurch spezifische «Vorzüge» hervorgehen und sie folglich einen «Nutzen» aus der besonders gelungenen sozialen Einbindung im Betrieb ziehen können:

> «Aber es ist natürlich so, wenn sie hundert Franken mehr verdienen mit den Abzügen und wenn sie vielleicht tagsüber arbeiten und nicht mehr abends, dann wird das Leben automatisch teurer, wenn man jeden Abend einkaufen gehen muss oder Zeit hat, jeden Abend irgendetwas zu machen. Wenn sie bei uns während fünf Tagen arbeiten und das unregelmässig – eben auch mit den Abenden bis zehn, elf, zwölf Uhr – und sich auch im Betrieb verpflegen können, ist das Leben grundsätzlich günstiger.» (u5, 4)

Entsprechend lässt sich feststellen, dass die Legitimationsfigur «Geben und Nehmen» die betriebliche Hierarchie dadurch aufrechtzuerhalten vermag, als die Beschäftigung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus hier gleichsam als «Win-Win» Situation für Unternehmer_innen und Arbeiter_innen präsentiert wird.

Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit»

Die Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» gründet wie jene der «vorteilhaften Arbeitsbedingungen» stärker auf der unternehmerischen Logik, die ihrerseits wiederum mit einer humanistischen Argumentation unterlegt ist. Im Gegensatz zu allen anderen Legitimationsfiguren bildet insbesondere das

Konstrukt der «schlechten» Arbeitskräfte die Basis dafür. Die Unternehmer_innen mittlerer und grosser Betriebe argumentieren, dass sie Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis durch die Beschäftigung eine «Chance geben», in die unterste betriebsinterne Hierarchiestufe einzusteigen und betonen, dass dies mit der Erwartung verbunden sei, dass jene Arbeitskräfte diese «Chance» als solche erkennen und den Willen haben müssten, sie zu nutzen – wie das folgende Zitat einer Unternehmerin verdeutlicht:

> «Jedes Haus hat, egal ob es Gastronomie ist oder eine andere Branche, es gibt Regeln, und an diese Regeln muss man sich einfach halten. Man muss kollegial sein, man muss hilfsbereit sein und man muss sich einfach Mühe geben und zeigen, dass man motiviert ist, dass man den Job machen will, dass man weiterkommen will, dass man seinen Beitrag leistet. Das sind die wichtigsten Argumente für mich, also das ist dann schon wichtig. Ja, weil wir geben ihnen eine Chance und sie müssen diese Chance nutzen.» (u10, 20)

Die Eigentümlichkeit des Bildes «schlechter» Arbeitskräfte liegt in dieser Legitimationsfigur darin, dass die Motivation – die im Grunde genommen als wesentliche Eigenschaft «idealer» ungelernter Arbeitskräfte fungiert – und die mangelnde Leistungsfähigkeit miteinander in Einklang gebracht werden. Das hier konstruierte Bild gründet auf der Hervorhebung der besonderen Motivation von geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, womit gemeint ist, dass sie sich möglichst widerstandslos der betriebsinternen Hierarchie unterzuordnen und die hohe Arbeitsbelastung hinzunehmen wissen. Die Unternehmer_innen begründen dieses Bild der besonders motivierten geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Wesentlichen dadurch, dass diese aufgrund ihre aufenthaltsrechtlichen Situation über wenige Perspektiven im Arbeitsmarkt verfügen. Ergänzt wird dieser Argumentationsstrang mit kulturalistischen Zuschreibungen bezüglich der Leistungsfähigkeit dieser Arbeitskräfte, wobei diese – wie wir bereits in Kapitel 5.3.3 zur Naturalisierung und Kulturalisierung der geforderten Eigenschaften von ungelernten Arbeitskräften gesehen haben – auf unterschiedlichen und sich teilweise überlagernden und widersprechenden Konstruktionen von «fremden Kulturen», «Drittstaatsangehörigen» oder «Asylanten» basieren. Gemeinsam ist ihnen jedoch, dass die den Arbeitskräften zugeschriebenen Eigenschaften auf einem superioren Rassismus beruhen. Dies zeigt sich in der Argumentationsweise der Unternehmer_innen darin, dass sie «nicht-europäischen» Arbeiter_innen grundsätzlich die Fähigkeit zu jener «Arbeitsleistung» absprechen, die sie als wesentliche Grundlage für das

Funktionieren von Unternehmen betrachten – wie etwa im folgenden Zitat einer Unternehmerin deutlich wird:

> «(...) und Sie dürfen eines nicht vergessen, also diese Leute, die eben aus Drittstaaten kommen, die haben noch nie im Leben richtig gearbeitet, die wissen auch nicht, was strukturiertes Arbeiten ist. Die haben keinen strukturierten Arbeits- oder Tagesablauf. Das ist jetzt meine Erfahrung, die ich mit den Leuten gemacht habe.» (u10, 19–20)

Der springende Punkt in dieser Legitimationsfigur liegt in der Zusammenführung zweier unterschiedlicher Argumentationsstränge, wodurch ein spezifisches Bild der «schlechten» Arbeitskräfte hervorgeht, das die Art ihrer Verwertung zu rechtfertigen scheint. Dies wird im folgenden Zitat eines Unternehmers deutlich, der im Zusammenhang mit der Mindestlohninitiative darauf aufmerksam macht, dass die Anhebung der Löhne dieser Arbeitskräfte aufgrund ihrer mangelnden Leistungsfähigkeit nicht zu legitimieren wäre:

> «Aber ich habe ‹nein› gestimmt [Mindestlohninitiative, jk]. Das sage ich jetzt schon, weil das nicht gehen würde, weil genau diese Leute, alle mit F-Ausweis – Katastrophe. Ich müsste all diejenigen, die jetzt diese Chance haben, einfach rausschmeissen, weil die Produktivität fehlt. Sie können nicht – die kommen ja und haben nichts und verstehen nichts. Und man integriert sie jetzt und man bringt sie weiter und sie steigen auf und sie steigen mit der Zeit auf und haben dann irgendwann mal, wenn sie Familie haben und so weiter, kommen sie über die 4500, 4000 Franken. Sie kommen über das.» (u8, 16)

Die Beschäftigung des hier gezeichneten Bildes «schlechter» Arbeitskräfte lässt sich jedoch nicht allein mit unternehmerischer Logik begründen. Eine humanistische Argumentation liegt insofern vor, als hier eine Rolle als Unternehmer_in entworfen wird, die darauf ausgerichtet ist, leistungsschwachen, jedoch motivierten geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus mit der Beschäftigung im Betrieb die Möglichkeit zu bieten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Wie sich im folgenden Zitat einer Unternehmerin zeigt, wird dabei die Zuordnung in die unterste betriebliche Position dieser Arbeitskräfte gleichsam als natürliche Passung präsentiert:

> «Sie müssen das so sehen, dieser Job, Office, Abwäscher, das ist für Leute, für Asylanten, für Flüchtlinge ein Anfang. Irgendwo müssen sie beginnen. Und in der Gastronomie ist das immer Tellerwäscher, wenn ich das so sagen darf. (...) Niemand von diesen Leuten möchte Geschäftsführer in einem Restaurant werden. Sie wollen irgendwo beginnen, sie wollen irgendwo beginnen, der erste Schritt. Und das ist

für uns natürlich immer etwas Tolles, weil wir wissen, wir haben den Leuten geholfen, den ersten Schritt zu machen. Und die sind nicht irgendwie auf der Strasse gelandet oder auf dem Sozialamt oder wurden zu einem Sozialfall. Das ist für uns die Motivation, den Leuten eine Chance zu geben.» (u10, 13; 18)

Im Gegensatz zur Legitimationsfigur «vorteilhafte Arbeitsbedingungen» setzen die Unternehmer_innen den Schwerpunkt ihrer Argumentation auf ihre Rolle als Unternehmer_innen, in der sie einen wesentlichen Beitrag zur «Förderung» von Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis leisten. In diesem Sinne inszenieren sie sich gleichsam als «Entwicklungshelfer_innen», die im Rahmen der Lohnarbeit in ihren Betrieben Arbeitskräfte disziplinieren und sie folglich die von ihnen geforderte Arbeitsleistung sukzessive inkorporieren – wie im folgenden Zitat deutlich wird:

Und sehen Sie auch Nachteile bei Leuten mit Status F?

«Nachteile? (...) Gut, es gibt natürlich kulturelle Unterschiede, das darf man auch nicht vergessen. Europäer haben eine andere Kultur und Arbeitsmoral und Arbeitsauffassung und Erwartungen von einem Mitarbeiter als jetzt jemand, der aus Somalia kommt, der aus Nigeria kommt. Da gibt es dann schon manchmal nicht Auseinandersetzungen, sondern Missverständnisse, was man von einem Mitarbeiter erwartet. Das betrifft – zum Beispiel in puncto Pünktlichkeit, puncto Verhalten gegenüber Kollegen, puncto Hygiene. Also, ich begreife das auch, es gibt Länder, die haben kein fliessendes Wasser, die wissen nicht, was fliessendes Wasser ist und duschen tun sie vielleicht jede zweite Woche einmal irgendwo in einem Fluss, der mit Bakterien verseucht ist. Da begreife ich das schon, dass sie das hier lernen müssen, was ist Körperhygiene, was bedeutet tägliches Duschen, Zähne putzen oder ein Deo. Das sind solche Sachen, das muss man den Leuten dann schon näher bringen und denen erklären, dass in Europa die Erwartungen anders sind als in ihrem Land. (...) Ja oder was das Tempo, das Arbeitstempo betrifft, da muss ich auch sagen, schauen Sie, wenn Sie in Somalia aufgewachsen sind, da herrschen ganz andere klimatische Bedingungen. Da ist es heiss, da ist es immer heiss und der Körper gewöhnt sich einfach an die Hitze und fährt natürlich runter mit der Zeit. Da können sie nicht schnell arbeiten und das ist eine automatische Reaktion des Körpers über all diese Jahre, ich arbeite jetzt langsam, ich bewege mich langsam. Und da können sie nicht von jemandem erwarten, der in der Schweiz ist, nach einem Monat, nach drei Monaten, dass sie plötzlich schneller arbeiten. Das ist auch

> ein Prozess, da muss man hineinwachsen und nach und nach merken diese Leute, in dem Tempo, in dem ich arbeite, da erreiche ich nicht viel, und die passen sich dann an mit der Zeit. Das muss man alles berücksichtigen ((lacht)).» (u10, 11–12)

Im Gegensatz dazu steht ein weiteres Argumentationsmuster hinsichtlich der Legitimierung der Arbeitsverhältnisse und betrieblichen Position der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, das bei zwei Unternehmerinnen dominiert. Hier tauchen ebenfalls zwei wesentliche Elemente der Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» auf, nehmen in dieser Argumentation jedoch eine andere Gestalt an: Die Konstruktion des Bildes besonders motivierter geflüchteter Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus deckt sich mit derjenigen der Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» und die Begründung dafür, dass sie sich in der untersten Position der Betriebshierarchie befinden, liegt ebenfalls in ihrer Leistungsfähigkeit. Im Unterschied zur Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» beruht diese jedoch nicht auf kulturalistischen Zuschreibungen. Wie das untenstehende Zitat einer Unternehmerin verdeutlicht, wird die hierarchische Abstufung der Arbeitskräfte nach bestimmten Funktionen und entsprechenden Lohnhöhen generell auf der Grundlage von Leistung und Verdienst gerechtfertigt – unabhängig vom Aufenthaltsstatus oder von der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen. In diesem Sinne gründet das Argumentationsmuster im Gegensatz zur Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» ausschliesslich auf einer unternehmerischen Logik.

> «Das Problem, denke ich mir einfach, momentan ist es so mit dem L-GAV Mindestlohn und so weiter und das – wir haben schon viele Leute, aber auch viele unqualifizierte Leute. Und denen muss man trotzdem meiner Meinung nach viel bezahlen für das, was sie jetzt einfach können, also was sie dem Betrieb bringen. Wenn die jetzt die Sprache nicht so gut können, muss man trotzdem einen gewissen Lohn zahlen, bei dem man dann schon überlegen muss, ja, das ist schon viel.» (u16, 9–10)

Während in diesem Argumentationsmuster die Idee der Meritokratie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Hierarchie dient, wird Letztere in der Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» im Wesentlichen dadurch sichergestellt, dass sich die Unternehmer_innen eine Rolle attestieren, in der sie motivierte geflüchtete Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Rahmen ihrer Lohnarbeit in der untersten betriebshierarchischen Position zu leistungsfähigen Arbeitskräften «erziehen».

Legitimationsfigur «gescheiterte Entwicklungsarbeit»

In der Rolle als «Entwicklungshelfer» sieht sich auch ein Unternehmer in einem kleinen Betrieb. Im Gegensatz zu den anderen Unternehmer_innen erklärt er die Realisierung dieses «Projekts» jedoch für gescheitert. Eine Besonderheit stellt der Fall dieses Unternehmers insofern dar, als er in der Vergangenheit einzig Arbeitskräfte aus EU-Staaten rekrutiert hatte und die Beschäftigung eines Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus für ihn ein Novum darstellte. Im Gegensatz zur Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» herrscht hier nicht das Bild der besonders motivierten geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus vor, die Gemeinsamkeit besteht indes in kulturalistischen Zuschreibungen bezüglich der Leistungsfähigkeit ungelernter Arbeitskräfte. In Abweichung zur Argumentationsweise der anderen Unternehmer_innen kontrastiert dieser Unternehmer die «Eignung» geflüchteter Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus mit derjenigen der Arbeiter_innen aus EU-Staaten: Während er migrantische Arbeitskräfte aus Südeuropa als «geeignete» ungelernte Arbeitskräfte bezeichnet, weil diese sich über Jahre hinweg behauptet haben, konstruiert auch er die Inferiorität «nicht-europäischer» Arbeitskräfte, um diese als «ungeeignete» Arbeitskräfte zu taxieren. Dies zeigt sich im folgenden Zitat, in dem er grundsätzlich auf die Schwierigkeit verweist, «nicht-europäische» Arbeitskräfte zu «integrieren» und dabei die kulturschöpferische Superiorität als Argument ins Feld führt:

> «Je weiter weg die vom europäischen Raum her kommen, desto schwieriger wird es, diese Leute zu integrieren. Sie sind anders. Sie haben nicht denselben, ansonsten wären ja diese Volkswirtschaften auch top. Es gibt ja keinen Grund, weil die Schweiz hat ja irgendwie auch nichts. Aber das sind halt einfach andere Volkswirtschaften und dann zum Teil sind es einfach auch – ja es ist, ja diese Struktur der Demokratie kennen sie nicht und Eigenverantwortung übernehmen und so.» (u11, 14)

Die Beschäftigung des Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in seinem Betrieb begründet er einerseits mit unternehmerischem Kalkül, andererseits mit einer humanistischen Argumentation. Er führt drei Motive an, auf die Arbeitskraft des Geflüchteten zurückzugreifen – fällt diese ja ausgerechnet unter jene Gruppe von Arbeitskräften, die er selbst summa summarum als «ungeeignet» betitelt. *Erstens* beruft er sich darauf, wie dringend eine Arbeitskraft als Küchenhilfe benötigt wurde. *Zweitens* argumentiert der Unternehmer, dass er zu diesem Zeitpunkt keine Aussicht auf eine «bessere» Arbeitskraft hatte und sich im Zuge des Bewerbungsverfahrens davon überzeugen liess, dass der Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus die von ihm

geforderte Arbeitsdisziplin aufbrachte, sein Bild «ungeeigneter» Arbeitskräfte «fremder Kulturen» also insofern revidierte. Dabei inszeniert er sich *drittens* in der Rolle als «Entwicklungshelfer», der dem Arbeiter durch die Beschäftigung im Betrieb «eine Chance» eröffnet, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, und der zudem als Unternehmer nicht bloss «von der Schweiz profitiert», sondern «seinen Beitrag» zur Förderung von geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus leistet (u11, 25). Wie das folgende Zitat illustriert, verbindet der Unternehmer diese Rolle mit dem Unterfangen, die wohl disziplinierte – d. h. zur widerstandslosen Einordnung in die betriebsinterne Hierarchie bereite –, jedoch leistungsschwache Arbeitskraft im betrieblichen Arbeitsprozess zu einer leistungsfähigen zu «erziehen»:

> «Disziplin, die der Officemitarbeiter hatte während der Arbeit – da kann man eigentlich sagen, die hatte er schon. Es war einfach das Tempo, das fehlte (...). Einfach wie ein Auto, das fünf Gänge haben sollte hier in der Schweiz, hatte er immer nur den ersten Gang, du hast den nie in den zweiten gebracht.» (u11, 16–17)

Dieses Projekt bezeichnet er als gescheitert, weil er zwar bestrebt war, das «Optimum» aus der «Leistung» der Arbeitskraft «herauszuholen» (u11, 19), es dennoch nicht gelang, die Funktionsweise des Unternehmens sicherzustellen. Dies veranlasste ihn dazu, dem Arbeiter nach Beenden des befristeten Arbeitsverhältnisses keine weitere Beschäftigung im Betrieb in Aussicht zu stellen und zugleich generell seine Rolle als «Entwicklungshelfer» niederzulegen – wie das folgende Zitat verdeutlicht:

> «Es hat mich zu viel Kraft gekostet, mich selbst. Ich restrukturiere nicht den Betrieb, damit ich dann die übrige Dings – ich meine du wirst ja auch älter und so, dass man dann dort investiert. Das sehe ich nicht ein. Wieso? Weil meine Aufgabe ist nicht, meine Aufgabe ist hier und die ist nicht im sozialen Bereich. Ich bin da weder geschult noch sonst was und es interessiert mich auch nicht. Ich arbeite gerne mit Leuten zusammen, das ist das Gastgewerbe, aber das Integrieren und so, das ist nicht meine Aufgabe.» (u11, 26–27).

Im Gegensatz zur Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit» wird hier darauf rekurriert, dass die Rolle als «Entwicklungshelfer» nicht mit der unternehmerischen Logik in Einklang zu bringen ist. Wenngleich der Unternehmer sich im Grunde auf diese Unvereinbarkeit beruft, lässt die Argumentationsweise dennoch eine Hintertür zur Rekrutierung der als «schlecht» beurteilten Arbeitskräfte offen. Er setzt die «Reaktivierung» seiner Rolle als «Entwicklungshelfer» in Abhängigkeit der Verfügbarkeit «geeigneter»

Arbeitskräfte – wie dem untenstehenden Zitat zu entnehmen ist. Und genau hier liegt der Berührungspunkt zur Legitimationsfigur «Entwicklungsarbeit»: Obschon er auf der Grundlage seiner Erfahrungen mit dem beschäftigten Geflüchteten das Bild leistungsschwacher nicht-europäischer Arbeitskräfte zementiert, präsentiert dieses Bild die mangelnde Leistungsfähigkeit nicht per se als unüberwindbar, sondern hebt das «Entwicklungspotenzial» der Arbeitskräfte hervor. Die Besonderheit beider Legitimationsfiguren liegt in der Interdependenz der Realisierung der «Entwicklungsarbeit» und des Bedarfs an ungelernten Arbeitskräften der Unternehmer_innen.

> «Solange ich so einfach zu anderen Leuten komme, werde ich sicherlich nicht nochmals sagen, ja der ist jetzt, ich gebe dem eine Chance. Ich tue vielleicht dem nächsten Unrecht, der vielleicht top ist, ja mit diesem Risiko, wo ich sagen kann, ja der würde hier vielleicht sogar drei, vier Jahre lang arbeiten und hätte dann eine sehr wertvolle – ja damals mit dem Tamilendings, das war ja typisch. Die sind ja heute, diese Secondos, die sind ja heute total integriert und gerade in den Berufslehren und so ist es ja eine Tatsache, dass die Secondos besser, zum Teil besser abschneiden als die klassischen Schweizer, in einigen Berufsbildern. (…) Das ist halt immer so, man riskiert halt immer irgendwie jemandem die Chance nicht zu geben. Aber so lange ich nicht muss und das anders lösen kann, werde ich das nicht so schnell wieder machen.» (u11, 27)

Zusammenfassend können wir festhalten, dass die unterschiedlichen Legitimationsfiguren auf je spezifische Art und Weise zur Stabilisierung der betrieblichen Hierarchie beitragen. Gemeinsam ist allen die Hervorhebung der Unternehmer_innen, dass sie migrantischen Arbeitskräften mit einer Beschäftigung in der untersten Position der betrieblichen Hierarchie eine «Chance» bieten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Während in der Legitimationsfigur «vorteilhafte Arbeitsbedingungen» die mit der Beschäftigung einhergehenden Vorzüge bezüglich der Arbeitsbedingungen in Relation zu anderen Unternehmen ins Zentrum der Argumentation gerückt werden, zeichnen sich die anderen Legitimationsfiguren stärker durch die Akzentuierung der Rolle der Unternehmer_innen als «Unterstützer_innen» der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus aus.

5.3.5 Die differentielle Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern im betrieblichen Arbeitsprozess

Während die Ausführungen zu den Rekrutierungspraktiken, zur Naturalisierung und Kulturalisierung der geforderten Eigenschaften von ungelernten Arbeitskräften und zu den Legitimationsfiguren verdeutlicht haben, wie Unternehmer_innen die betrieblichen Ordnungen reproduzieren, erläutere ich in diesem Kapitel, wie Arbeiter_innen ihrerseits die betrieblichen Ordnungen im Arbeitsprozess reproduzieren. Auf der Basis der Daten aus der teilnehmenden Beobachtung lässt sich eine differentielle Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern in der Funktion der Officemitarbeiter identifizieren, die nicht nur durch die betriebshierarchische Arbeitsorganisation, sondern auch in Aushandlungsprozessen innerhalb der Arbeiter_innenschaft generiert wird. Im Arbeitsprozess sind diese Arbeiter – oder genauer: als Träger von Arbeitskraft – mit spezifischen sozialen Differenzierungen hinsichtlich ihrer geografischen Herkunft und ihrem Aufenthaltsstatus konfrontiert. In diesen Aushandlungen der Grenzen, die Officemitarbeiter betreffen, werden sie durch ihre Herabsetzung aufgrund ihrer geografischen Herkunft und ihres Aufenthaltsstatus immer wieder aufs Neue in die unterste betriebshierarchische Position verwiesen. In diesem Sinne zeichnet sich die ökonomische Verwertung ihrer Arbeitskraft dadurch aus, dass sie in der Funktion als Officemitarbeiter im Arbeitsprozess separiert und isoliert werden. Diese Separierung und Isolierung wird sowohl durch Praktiken der Arbeiter_innen in unterschiedlichen betriebshierarchischen Positionen als auch durch jene der Officemitarbeiter selbst hergestellt. Ermitteln lassen sich fünf Mechanismen, welche die differentielle Inklusion der migrantischen ungelernten Arbeiter in der Funktion der Officemitarbeiter reproduzieren. Im Folgenden erläutere ich die je spezifische Gestalt dieser Mechanismen: Naturalisierung der hierarchischen Ordnung, rassistische Äusserungen, Ausschluss über die Sprache, Herstellung von Unsichtbarkeit und selektiver Wissenstransfer.

Die Naturalisierung der hierarchischen Ordnung

Sowohl Arbeiter_innen in verschiedenen betrieblichen Positionen als auch die Officemitarbeiter selbst reproduzieren ein Bild, in dem sie ihre Arbeit als «minderwertige» und «schmutzige» Arbeit konstruieren und diese ausschliesslich «Ausländern» bzw. «Flüchtlingen» zuordnen. *Einerseits* werden Arbeiter_innen in der Funktion der Officemitarbeiter abgewertet und stigmatisiert, indem suggeriert wird, dass ihre Arbeit im Vergleich zu jener von Arbeiter_innen in anderen Funktionen weniger anspruchsvoll ist, und somit wird die betriebliche Hierarchie legitimiert. *Andererseits* werden

die Officemitarbeiter als «Ausländer» bzw. «Flüchtlinge» auf der Grundlage biologistischer und kulturalistischer Gruppenzuschreibungen klassifiziert und herabgesetzt. Schliesslich wird dadurch ein Bild der Officemitarbeiter skizziert, das sich durch eine Kongruenz der minderwertigen» und «schmutzigen» Arbeit und der «Ausländer» bzw. «Flüchtlinge» auszeichnet. Die den migrantischen Arbeitern zugewiesene Position innerhalb des Betriebs und somit auch die betriebliche Ordnung werden so auf naturalisierende Art und Weise legitimiert. Exemplarisch lässt sich diese Reproduktion der Naturalisierung der hierarchischen Ordnung an zwei Situationen aufzeigen, die sich während meiner teilnehmenden Beobachtung im Betrieb ereignet haben. So etwa, wenn der neu eingesetzte Küchenchef mich anhand meiner spezifischen Kleidung – welche nur Officemitarbeiter_innen tragen – als solche erkennt, sich mir zuwendet, mir Anweisungen auf Hochdeutsch erteilt und nachdem ich ihm mehrmals in meinem Schweizer Dialekt etwas mitteile, plötzlich irritiert bemerkt, dass er mit mir nicht Hochdeutsch sprechen müsse (tb20160319). Im zweiten Beispiel zeigt sich, wie die Officemitarbeiter selbst die Kongruenz von «schmutziger» Arbeit und «Ausländer» herstellen und somit zur Naturalisierung der hierarchischen Ordnung beitragen: Die Szene spielt sich während der Pausenzeit ab. In Anwesenheit mehrerer Officemitarbeiter fragt mich einer, ob ich heute in der Küche oder im Office arbeiten werde. Daraufhin antwortet ihm ein anderer Officemitarbeiter, der ein ehemaliger Asylsuchender ist und mittlerweile über den Schweizer Pass verfügt, umgehend: «Sie arbeitet nicht im Office so wie du es tust. Sie ist keine ‹Ausländerin›, nur ‹Ausländer› arbeiten im Office.» Woraufhin Ersterer sichtlich brüskiert entgegnet, dass der ehemalige Asylsuchende ja selbst einer der «Ausländer» sei, die im Office arbeiteten. Der zweite Officemitarbeiter erwidert, dass er kein «Ausländer» sei, sondern den Schweizer Pass habe. Der erste Officemitarbeiter insistiert: «Du bist kein richtiger Schweizer, du bist ein Afrikaner, du bist ein ‹Ausländer›». Nachdem der zweite Officemitarbeiter erneut betont, dass er ein Schweizer sei, beendet der erste die Diskussion mit: «Du bist ein Schweizer auf dem Papier, aber eigentlich bist du ein Afrikaner, du hast eine schwarze Haut.» (tb20150831) Während sich in der ersten Situation mit dem Küchenchef widerspiegelt, dass sich das Bild des Officemitarbeiters als «Ausländer» innerhalb des Betriebs verfestigt hat, verdeutlicht sich in der zweiten Situation eine Art der «doppelten» Herabsetzung, welche mit der Kongruenz von «schmutziger» Arbeit und «Ausländer» zusammenhängt: Zum einen die Herabsetzung des Officemitarbeiters aufgrund des Ausübens einer gering geschätzten Arbeit und zum anderen die Herabsetzung auf der Grundlage biologistischer und kulturalistischer Gruppenzuschreibungen, die

auf einer binären Trennung zwischen Schweizer als Positivum und «Ausländer» als Negativum basiert.

Rassistische Äusserungen

Die Officemitarbeiter sind in ihrem Arbeitsalltag immer wieder mit rassistischen Äusserungen von Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen konfrontiert. Insbesondere die Zusammenarbeit zwischen Köchen und Officemitarbeitern ist geprägt durch Momente rassistischer Äusserungen. Auf der einen Seite machen leitende Köche auf eine humoristische Art und Weise rassistische Bemerkungen über die Officemitarbeiter. So inszeniert beispielsweise der Küchenchef einen Officemitarbeiter in Anwesenheit anderer Arbeiter_innen als «nicht-europäischen» Migranten und potenziellen Terroristen oder er fordert einen anderen Officemitarbeiter dazu auf, zu tanzen, da er als Afrikaner doch immer tanzen würde (tb20150826). Auf der anderen Seite nutzen leitende Köche rassistische Aussagen über Officemitarbeiter als Disziplinierungsinstrument in Auseinandersetzungen während des Arbeitsprozesses (diesen Aspekt werde ich in Kapitel 5.5.1 eingehender erläutern).

Ausschluss über die Sprache

Während des Arbeitsprozesses werden Officemitarbeiter immer wieder über die Sprache ausgeschlossen, indem die Arbeiter_innen miteinander in Schweizerdeutsch kommunizieren und dabei Officemitarbeiter im gleichen Raum ignorieren – zumal diese über geringe Kenntnisse in Schweizerdeutsch verfügen und Hochdeutsch vorziehen würden. Adressieren Arbeiter_innen die Officemitarbeiter direkt, sprechen sie in «gebrochenem» Hochdeutsch und imitieren somit auf herabsetzende Weise die Sprache der Officemitarbeiter.

Herstellung von Unsichtbarkeit

Die Unsichtbarkeit der Officemitarbeiter wird einerseits durch die technisch-organisatorische Strukturierung des Arbeitsprozesses hergestellt: Sie übernehmen den Abwasch in räumlich separierten Bereichen des Betriebs. Servicemitarbeiter_innen und Köch_innen tragen das schmutzige Geschirr ins Office, wo es von den Officemitarbeitern abgewaschen und sauber in die Küche zurücktransportiert wird. Andererseits wird die Unsichtbarkeit durch die Arbeiter_innen im Arbeitsprozess reproduziert: Obgleich die Officemitarbeiter Rüst- und Schneidearbeiten sowie Arbeiten in der Getränke- und Speiseausgabe im gleichen Raum ausführen wie andere Arbeiter_innen, werden sie zuweilen von Letzteren ignoriert. Zum Beispiel begrüssen sie die

Officemitarbeiter_innen nicht oder geben ihnen Informationen bezüglich des Arbeitsprozesses nicht weiter.

Selektiver Wissenstransfer

Officemitarbeiter übernehmen bei Bedarf spezifische Arbeiten der Köch_innen und Servicemitarbeiter_innen. Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen weisen ihnen in Phasen starker Nachfrage und bei Produktionszeitdruck Arbeiten zu, die normalerweise von qualifizierten Arbeitskräften ausgeführt werden. Der Wissenstransfer ist dabei insofern selektiv, als sich die Wissensvermittlung lediglich auf das beschränkt, was Officemitarbeiter unmittelbar in die praktische Anwendung übertragen können. Sie müssen eine Art «Bewährungsprobe» durchlaufen, in der sie die ihnen aufgetragenen Arbeiten vorführen müssen. Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen befinden daraufhin über die Qualität der demonstrierten Anwendung und entscheiden abhängig von der Dringlichkeit, ob ihre Arbeitskraft tatsächlich dafür zum Einsatz kommt. Genügt die Demonstration der Officemitarbeiter nicht, erteilen sie ihnen die Anweisung, sich wieder den Arbeiten im Rahmen ihrer Funktion zuzuwenden. In diesem Sinne wird die Arbeitskraft von Officemitarbeitern zwar mitunter für qualifizierte Arbeiten eingesetzt, der Zugang zu den damit verbunden Wissensressourcen bleibt ihnen jedoch verwehrt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die fünf Mechanismen, mit denen Grenzen für die Officemitarbeitern gezogen werden, die Gemeinsamkeit aufweisen, dass sie die Officemitarbeiter in der untersten betriebshierarchischen Position separieren und isolieren. Die ihnen zugewiesene Position wird auf der Basis des Bildes einer Kongruenz zwischen «minderwertiger» und «schmutziger» Arbeit und «Ausländern» bzw. «Flüchtlingen» auf naturalisierende Art und Weise legitimiert, und sie werden durch die rassistischen Äusserungen, den Ausschluss über die Sprache, die Herstellung von Unsichtbarkeit und den selektiven Wissenstransfer in dieser Position isoliert. So bringen die Hierarchisierungsprozesse ein Kontinuum von Inklusion und Exklusion hervor: Durch die Ausschlussprozesse, mit denen die Officemitarbeiter als Träger_innen von Arbeitskraft konfrontiert sind, wird der Einschluss ihrer Arbeitskraft in der Funktion als Officemitarbeiter am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie sichergestellt.

5.4 Arbeitsbedingungen der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus und die besondere Qualität ihrer Arbeitskraft

Auf der Basis der Darstellungen zur betrieblichen Arbeitsteilung und zur Reproduktion der betrieblichen Ordnungen lässt sich nun die These formulieren, dass mit der Position auf der untersten Stufe der betriebsinternen Hierarchie eine besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus einhergeht, die sich durch die Wechselwirkungen zwischen den Arbeitsverhältnissen und ihrem aufenthaltsrechtlichen Status ergibt. Um diese These näher zu untersuchen, richte ich den Blick in diesem Kapitel auf die Arbeitsbedingungen der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Auf der Basis des Materials können vier wesentliche Konstellationen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen eruiert werden, die einerseits auf den betrieblichen Organisationsformen, um die Arbeitskosten zu senken, und andererseits auf der Fügsamkeit der Arbeiter_innen basieren. Im Folgenden stelle ich diese spezifischen Konstellationen dar und kontrastiere die Perspektiven der Unternehmer_innen mit denjenigen der Arbeiter_innen, um ein tieferes Verständnis dieser spezifischen Arbeitsbedingungen zu erlangen: *Niedrige Löhne vs. Existenzsicherung* (Kap. 5.4.1), *Stundenlohnanstellung vs. Festanstellung* (Kap. 5.4.2)*, geringe Fluktuation der Arbeitsverhältnisse* (Kap.5.4.3) sowie *raumzeitliche Flexibilität* (d. h. kurzfristige Arbeitseinsätze, Einsatz in verschiedenen Betriebsstandorten, Variation der Arbeitszeit, Beschleunigung und Verlangsamung des Arbeitsprozesses, nachfragebasierte Arbeitsprozesse) (Kap. 5.4.4).

Organisationformen im Kontext von Nachfrageschwankungen

Bevor die spezifischen Arbeitsbedingungen der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus dargestellt werden, bedarf es an dieser Stelle einer Erklärung zur generellen Arbeitsorganisation in gastronomischen Betrieben. Diese ist im Wesentlichen darauf ausgerichtet, möglichst flexibel auf kurzfristige oder saisonale Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Insbesondere in der Restauration steht der flexible Einsatz von Arbeitskräften im Vordergrund, um auf tagesabhängige Nachfrageschwankungen reagieren zu können: Auf der einen Seite bedeutet dies einen angepassten Einsatz der Anzahl Arbeitskräfte auf vorhersehbare Unterschiede im Tagesverlauf (z. B. hohe Nachfrage am Mittag und am Abend). Wie das Zitat eines Unternehmers aufzeigt, soll dies im Wesentlichen ermöglichen, die Arbeitskosten so tief wie möglich zu halten:

> «Es ist halt auch schwierig, man muss wirklich versuchen sich dem Kundenlauf anzupassen, weil Personalkosten sind bei uns im Gastgewerbe doch die höchsten Kosten. (...) 47 Prozent haben wir ungefähr Personalkosten. Da muss man schon – eben wenn man da ein bisschen zu hoch ist, mit zehn Prozent höher, das kann man schon – ja das kann das wirtschaftliche Leben beeinflussen oder Ausgaben, die ausschlaggebend sind.» (u6, 6)

Auf der anderen Seite sind die Unternehmer_innen bestrebt, auch auf unvorhersehbare Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Wie das folgende Zitat eines Unternehmers zeigt, besteht die Herausforderung für sie darin, den Einsatz der Anzahl Arbeitskräfte kurzfristig an die Nachfrageschwankungen anzugleichen. Steigt die Nachfrage unerwartet, setzen Unternehmer_innen auf kurzfristige Arbeitseinsätze zusätzlicher Arbeitskräfte oder sie verpflichten Arbeiter_innen dazu, Überstunden zu leisten. Tritt wider Erwarten ein Nachfragerückgang ein, sagen Unternehmer_innen geplante Arbeitseinsätze kurzfristig ab oder weisen Arbeiter_innen an, ihren Arbeitsdienst frühzeitig zu beenden.

> «Das ist ja auch ein bisschen das Problem des Gastgewerbes gegenüber der Hotellerie. Hotellerie – eben ich habe es vorher angetönt – ist planbar, das kann ich zu einem grossen Teil planen. Da weiss ich, wie viele Gäste am Wochenende kommen – nicht gerade die Anzahl –, aber man sieht es. Hingegen die Restauration ist abhängig – gerade im Tourismus – vom Wetter, von den Touristenströmen, von Freizeit. Da sind so viele Faktoren und da kannst du, an einem Tag hast du zu wenig Leute da und am anderen hast du zu viele und das ist in der heutigen Zeit einfach von den Kunden her auch, das wird auch je länger je weniger akzeptiert, wenn man zu wenig ist. Wenn wir zu viele sind, dann geht das in das Betriebsergebnis.» (u11, 1)

Um auf solche kurzfristigen Nachfrageschwankungen flexibel reagieren zu können, setzen Unternehmer_innen neben Festangestellten zusätzlich Arbeiter_innen im Stundenlohn ein – wie etwa aus dem folgenden Zitat hervorgeht:

> «Ja, wir wissen genau, wir wissen in etwa, wie viele Leute wir brauchen und dann suchen wir uns eigentlich das so nach unserem Bedürfnis – weil manchmal braucht es noch, ich sage jetzt mal, einen halben Mitarbeiter mehr und dann ist das eine Stelle, da suchen wir jemanden auf Stundenlohnbasis.» (u5, 2)

Ein Muster der Reaktion auf saisonale Nachfrageschwankungen besteht darin, dass Unternehmer_innen mit dem Einsatz von Arbeiter_innen auf Stundenlohnbasis die Möglichkeit verbinden, die Arbeitspensen flexibel an die entsprechenden Nachfragephasen anzupassen. Um auf saisonale Nachfrageschwankungen reagieren zu können, setzen einige Unternehmer_innen auch auf befristete Arbeitsverträge. Die bedeutende Rolle der Stundenlohnanstellungen für die Reaktion auf saisonale Nachfrageschwankungen zeigt sich im folgenden Zitat einer Unternehmerin, die darauf verweist, dass das Unternehmen mit Arbeiter_innen im Stundenlohn unbefristete Arbeitsverträge abschliesst und über die Regulierung ihrer Arbeitspensen auf saisonale Nachfrageschwankungen reagieren kann:

> «Also mit den Stundenlohnangestellten machen wir eigentlich unbefristete Verträge, einfach aus dem Grund, es kann auch sein, dass wir dann im Herbst – man weiss nie, wann die Saison zu Ende ist. Letztes Jahr lief es im Oktober noch sehr gut und wenn wir sagen würden, ja okay wenn wir sie jetzt nur bis im September anstellen würden und im Oktober sind sie nicht mehr verfügbar. Darum machen wir keine offenen Verträge und wir machen auch kein richtiges Pensum. Aber wir sagen ihnen wirklich – wir versuchen sie wirklich im Sommer oft einzusetzen, das Pensum wirklich zu erhöhen, dass sie wirklich sagen können, okay sie brauchen jetzt nebenbei noch, weiss Gott was für einen Job. Und wenn wir sie nicht mehr brauchen, sie wissen, ich sage das offen, im Winter kann es wirklich sein, dass sie nicht eingesetzt werden.» (u16, 3)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Scheidung in Festanstellungen und Stundenlohnanstellungen eine wesentliche Organisationsform der Unternehmen ist, um den betrieblichen Ablauf sicherzustellen, flexibel auf Nachfrageschwankungen zu reagieren und Arbeitskosten zu minimieren.

5.4.1 Niedrige Löhne vs. Existenzsicherung

Wie wir bereits gesehen haben, geht mit der Organisationsform der Arbeitsteilung auch eine Hierarchisierung des Lohnsystems einher. Auf der Basis der Interviews mit den Unternehmer_innen kann festgestellt werden, dass die Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in allen Unternehmen als ungelernte Arbeitskräfte den im L-GAV des Gastgewerbes festgehaltenen Mindestlohn erhalten. Dies ist insbesondere dadurch begründet, dass die Erteilung einer Arbeitsbewilligung für Asylsuchende und vorläufig

Aufgenommene grundsätzlich an die Einhaltung der orts- und berufsüblichen Lohnbedingungen geknüpft ist. Da der im L-GAV des Gastgewerbes festgehalte Mindestlohn für Vollzeitmitarbeiter_innen ohne Berufslehre einen monatlichen Bruttolohn von 3407 Franken umfasst (Stand 1. Januar 2014), ist dieser für Arbeiter_innen, für die der Lohn das einzige Einkommen in einem Mehrpersonenhaushalt darstellt, nicht existenzsichernd. Auch für Stundenlohnangestellte mit einem tiefen Arbeitspensum ist die Existenzsicherung nicht gewährleistet. Eine weitere Strategie der Lohnkostensenkung seitens der Unternehmer_innen besteht darin, ungelernte Arbeiter_innen in Zusammenarbeit mit sozialen Organisationen im Rahmen mehrmonatiger unbezahlter Praktika zu beschäftigen.

Werfen wir nun einen Blick auf die Perspektive der Unternehmer_innen, so können wir feststellen, dass sie die tiefen Löhne insbesondere mit der Lohnhierarchie begründen, die mit der arbeitsteiligen Organisation einhergeht. In diesem Sinne werden Lohnabstufungen mit der Leistung und des Verdienstes legitimiert – wie im nachfolgenden Zitat einer Unternehmerin deutlich wird. Dabei verweisen die Unternehmer_innen darauf, dass in der Gastronomie als arbeitsintensive Branche grundsätzlich niedrige Löhne bezahlt werden (müssen) und legitimieren somit nicht existenzsichernde Löhne von ungelernten Arbeitskräften in Relation zu den Löhnen von gelernten Arbeitskräften.

> «Und viele haben halt nichts, das ist halt oder die halt auch nichts haben, aber schon lange in einem Hotel oder in einem Restaurant gearbeitet haben, die sind intern auch aufgestiegen und haben natürlich auch ein bisschen mehr Lohn erhalten und so. Und dann kommen sie – sagen wir – hierher und haben natürlich diese Vorstellung, jetzt geht es hier weiter. Und dann muss ich halt oft sagen, nein, das geht jetzt nicht so, weil schlussendlich: Entweder man hat ein Papier oder man hat es nicht. Das ist schlussendlich auch gerecht für diejenigen, die eine Ausbildung machen, die eine zweijährige oder dreijährige Ausbildung machen, die das vorweisen und bei denen man dann sagen kann, ja. Ich hatte auch schon Diskussionen, aber schlussendlich kann ich halt sagen, ja es ist die Erfahrung, die zählt natürlich. Aber ich habe auch meine – ich sehe was drin liegt vom Budget her für die Mitarbeiter, also auch im Office. Und wenn halt der Officemitarbeiter sagt, er möchte 4000 Franken haben, dann sage ich, nein, das kann ich nicht, das ist mir zu teuer für einen Office, da er nur – in Anführungszeichen – da er nur abwäscht.» (u3, 8)

Das Muster in der Perspektive der Unternehmer_innen verdeutlicht sich im folgenden Zitat eines Unternehmers: Die Löhne der Arbeiter_innen auf der untersten Stufe der betriebsinternen Hierarchie werden mitunter dadurch legitimiert, dass sie ersetzbare Arbeitskräfte sind:

> «Da wäre eigentlich auch vorgesehen ein Lohn von 3400 Franken, und dann mehr bekommen wird dann meistens schwierig. Das muss man einfach sagen, weil ein Koch erhält 4100 Franken, das heisst, der bekommt 700 Franken mehr, leistet aber eigentlich, also leisten ist falsch gesagt, aber für den Betrieb ist er flexibler, er kann mehr machen. Ein Abwäscher kann nur abwaschen und ist eher ersetzbar und eben wenn man sehen, der kann doch mehr machen, dann können wir das honorieren wir das auch, dass es für ihn interessant wird und für uns interessant wird.» (u6, 10)

Obschon von der Ersetzbarkeit der Arbeitskräfte ausgegangen wird, zeichnet sich ein weiteres Muster dadurch aus, dass Arbeiter_innen in der untersten betrieblichen Position dennoch Lohnerhöhungen erhalten, was damit begründet wird, dass man einerseits ihre Arbeit im Betrieb «belohnen» und sie andererseits an den Betrieb binden will – wie im folgenden Zitat deutlich wird:

> «Das ist klar, wenn jemand länger dabei ist oder schon eine Zeit lang dabei ist, kann es gewisse Lohnanpassungen geben, weil man einfach weiss, dass es jemand ist, der das schon eine Zeit lang macht, zuverlässig ist und das vermutlich noch eine Zeit lang macht, und dann ist es besser investiert, jemandem mehr zu bezahlen als jemanden zu ersetzen plötzlich, weil das Geld nicht mehr stimmt.» (u5, 22)

Ein weiteres Muster zeigt sich darin, dass Unternehmer_innen nicht existenzsichernde Löhne von ungelernten geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus dadurch legitimieren, dass diese ihre Existenzsicherung ja dadurch gewährleisten können, dass sie zusätzlich staatliche Unterstützungsleistungen anfordern. Dies zeigt sich unter anderem im folgenden Zitat einer Unternehmerin, die darauf verweist, dass niedrige Löhne in der Gastronomie durch staatliche Unterstützungsleistungen aufgefangen würden und die Arbeiter_innen grundsätzlich die Bereitschaft aufbringen müssten, ihren Lebensstandard «anzupassen». Zudem legitimiert sie die niedrigen Löhne von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus mit dem Hinweis, dass die niedrigen Löhne weitaus höher seien als die Löhne dieser Arbeiter_innen in ihren Herkunftsländern:

> «Aber es ist klar, das klingt nach wenig Lohn. Also dreieinhalb oder 3 600 Franken, das ist nicht viel Geld, da gebe ich Ihnen Recht, das ist nicht viel. Aber Sie dürfen eines nicht vergessen, das sind Leute, die kommen aus Ländern, in denen der Jahreslohn um die 100, 150 Franken ist. Hier haben sie Kosten, hier haben sie Miete, hier haben sie Krankenkasse, aber diese Leute erhalten alle Unterstützungen, Krankenkassen, Prämienverbilligungen, Mietzuschuss, weil sie eben in einem solchen Lohnsegment sind, erhalten sie zum Teil mehr Unterstützung und haben Ende Monat vielleicht mehr Netto als vielleicht Sie oder ich. Das darf man natürlich auch nicht vergessen. Aber eben unsere Branche gibt einfach nicht mehr her. Wir können nicht höhere Löhne zahlen, das ist so. Aber ich habe noch nie jemanden gehört, der sich darüber beschwert hat, dass er zu wenig hat. Man muss halt seinen Lebensstandard auch anpassen.» (u10, 31)

Stellen wir der Perspektive der Unternehmer_innen nun diejenige der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus gegenüber, kann festgestellt werden, dass sie die tiefen Löhne insbesondere aufgrund ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation akzeptieren. Während Strategien im Umgang mit tiefen Löhnen von Arbeitern mit Festanstellung, die alleine leben, darin bestehen, sich mit der Situation zu arrangieren oder das Einkommen über zusätzliche Stundenlohnanstellungen zu erhöhen, richten sich Stundenlohnangestellte in einem Leben mit unregelmässigem Einkommen ein und versuchen an einer Stelle mit hohem Arbeitspensum möglichst viele Stunden pro Monat zu arbeiten oder sie besetzen gleichzeitig mehrere Arbeitsstellen mit tiefen Arbeitspensen. Wenn Arbeiter über ein tiefes Stundenlohnpensum verfügen oder wenn der Lohn von Festangestellten das einzige Einkommen eines Mehrpersonenhaushaltes darstellt und sie infolge der tiefen Löhne auf zusätzliche Sozialhilfeleistungen angewiesen sind, heisst das für sie auch, dass sie aufgrund dieser Sozialhilfeabhängigkeit keine Möglichkeit auf den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung haben, denn der Erhalt eines B-Ausweises ist an die Sozialhilfeunabhängigkeit gekoppelt. Die tiefen Löhne stellen Arbeiter_innen, die ökonomische Unterstützung in transnationalen Haushalten leisten, zudem vor die Herausforderung, die Kosten für den eigenen Lebensbedarf möglichst tief zu halten, damit sie einen Teil des Lohns für den Haushalt bereitstellen können.

5.4.2 Stundenlohnanstellungen vs. Festanstellungen

Wie bereits deutlich wurde, begegnen Unternehmer_innen den Nachfrageschwankungen, indem sie neben Festanstellungen zusätzlich Stundenlohn-

anstellungen einsetzen. Zugleich stellt diese Organisation der Gesamtarbeit in der arbeitsintensiven Branche der Gastronomie eine bedeutsame Strategie zur Minimierung der Arbeitskosten dar. Wie das folgende Zitat einer Unternehmerin illustriert, dienen Stundenlohnanstellungen gewissermassen als Puffer, um den Bedarf an Arbeitskräften und folglich die Arbeitskosten auszutarieren:

> «Ja das ist halt noch so ein bisschen schwierig, plötzlich hat man ganz viele Leute und dann hat man fast zu viel. Und dann hat man schon fast zu viel und dann muss man aufpassen, dass man da nicht zu hohe Mitarbeiterkosten hat. Und dann stellt man lieber mal jemanden im Stundenlohn ein und wenn man sieht, dass er sich bewährt oder das auch für ihn passt, dann kann man ihn dann in einen festen Vertrag reinnehmen.» (u3, 4)

Was in diesem Zitat bereits aufscheint, entpuppt sich bei genauerer Betrachtung der Arbeitsverhältnisse als springender Punkt im Hinblick auf die Fügsamkeit der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus: Die Spaltung der Arbeiter_innenschaft in Festangestellte auf der einen und Stundenlohnangestellte auf der anderen Seite geht mit einer je eigenen Stabilität der Arbeitsverhältnisse einher, die eine disziplinierende Wirkung in beide Richtungen entfaltet. Und gerade hier kommt eine besondere Facette der aufenthaltsrechtlichen Situation der geflüchteten Arbeiter_innen zum Ausdruck, denn die disziplinierende Wirkung greift hier nicht nur aufgrund der Abstufungen bezüglich der Stabilität der Arbeitsverhältnisse: Da die Sozialhilfeunabhängigkeit als Voraussetzung für den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung gilt, hängt ihre aufenthaltsrechtliche Situation im Grunde von ihrem Arbeitsverhältnis ab. Folglich ist bei Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in einer Festanstellung permanent die Drohung zugegen, dass die Sicherheit und Stabilität ihrer Arbeitsverhältnisse erodieren könnten. Denn die Destabilisierung oder gar der Verlust ihrer Arbeit hätte zur Folge, dass sie sich vom Ziel einer Aufenthaltsbewilligung wieder einen Schritt entfernen. Disziplinierend wirkt hier demnach ebenso die Gefahr, ihre aufenthaltsrechtliche Situation nicht überwinden zu können. Die Disziplinierung der geflüchteten Stundenlohnangestellten beruht demgegenüber auf ihrer Hoffnung, den Sprung in eine Festanstellung früher oder später zu schaffen, ihre Existenz sichern und sich von der Sozialhilfe lösen zu können, um den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung in greifbare Nähe zu rücken. Arbeitsdisziplin wird hier also in dem Sinne hergestellt, als die geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen danach trachten, sich den geforderten Eigenschaften einer «idealen» ungelernten Arbeitskraft entsprechend zu verhalten, was im

Wesentlichen bedeutet, sich möglichst widerstandslos der betriebsinternen Hierarchie unterzuordnen und sich mit den betrieblichen Anforderungen an Flexibilität und mit der hohen Arbeitsbelastung zu arrangieren.

Wie die Disziplinierung von geflüchteten Stundenlohnangestellten in Erscheinung tritt, lässt sich auf der Grundlage der Erkenntnisse aus der teilnehmenden Beobachtung in einem gastronomischen Betrieb veranschaulichen. Zudem ermöglicht der Blick auf die Aushandlungen innerhalb des Arbeitsprozesses, den Dynamiken im Hinblick auf die Sicherheitsbestrebungen der Arbeiter_innen zu folgen. Es sei hier darauf verwiesen, dass diese Betrachtung nicht etwa mit der Vorstellung einhergeht, die Verhaltensweisen der Arbeiter_innen seien allein durch ihre arbeits- und aufenthaltsrechtliche Situation determiniert. Vielmehr geht es darum, die Nuancen der disziplinierenden Wirkung im Zusammenhang der Stabilität der Arbeitsverhältnisse und aufenthaltsrechtlichen Situation der Arbeiter_innen analytisch zu fassen sowie die Praktiken der Arbeiter_innen jeweils im Kontext ihrer Sicherheitsbestrebungen zu reflektieren.

Während meiner beiden Feldforschungsphasen arbeitet ein Officemitarbeiter mit N-Ausweis in einer Stundenlohnanstellung im Betrieb. Da sein Lohneinkommen für ihn und seine Familie nicht zur Existenzsicherung ausreicht, sind sie zusätzlich auf Sozialhilfeunterstützung angewiesen. Zu dieser Zeit ist er der einzige Officemitarbeiter, der im Stundenlohn angestellt ist. Während meiner ersten Feldforschungsphase ist er zugleich der einzige geflüchtete Arbeiter mit unsicherem Aufenthaltsstatus; in der zweiten Phase arbeitet zudem ein Arbeiter mit F-Ausweis im Rahmen eines Praktikums im Betrieb. Die Arbeitseinsätze des Officemitarbeiters mit N-Ausweis sind nachfrageabhängig: Er arbeitet jeweils während den nachfrageintensiven Tageszeiten, das heisst, er übernimmt im Wesentlichen den Mittags- und je nach Bedarf des Unternehmens auch den Abenddienst. Zwischen diesen Diensten hat er frei, was als sogenannte «Zimmerstunde» bezeichnet wird. Der Einsatz seiner Arbeitskraft am Abend hängt von der Anzahl eingegangener Reservierungen ab. Am Ende seines Mittagsdienstes teilt die Abteilungsleiterin ihm jeweils mit, ob er für den Abenddienst eingesetzt wird. Die Arbeitskraft des Officemitarbeiters ist für das Unternehmen in dem Sinne stets verfügbar, als er das Übernehmen von Arbeitseinsätzen niemals ablehnt – selbst dann nicht, wenn er kurzfristig für andere Arbeitseinsätze eingeplant wird. Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass alle Officemitarbeiter im Betrieb in der Regel eine hohe Arbeitsdisziplin aufbringen, sein Verhalten im Arbeitsprozess jedoch dadurch hervorsticht, dass er sich stets durch seine besondere Leistungsfähigkeit hervorzutun versucht und darauf bedacht ist, sich der betrieblichen Ordnung zu fügen. Dies findet seinen Ausdruck etwa

darin, dass er Anweisungen von Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen ohne Widerspruch befolgt und möglichst rasch in die Tat umzusetzen versucht sowie regelmässig Aufgaben anderer Arbeiter_innen erledigt – selbst wenn er nicht dazu aufgefordert wird. Letzteres bezeichnet er als einen «Gefallen», den er den anderen Arbeiter_innen tut. Schliesslich beendet er seine Pausenzeit jeweils einige Minuten früher als die anderen Officemitarbeiter. Berücksichtigen wir nun seine Situation hinsichtlich Aufenthaltsstatus und sozialer Sicherung, so lassen sich seine prägnante Leistungsorientierung und Bereitschaft, sich unterzuordnen, als konstitutive Bestandteile seiner Sicherheitsbestrebungen deuten. Denn seine Hoffnung, den Sprung in eine Festanstellung im Betrieb zu schaffen und entsprechend einen höheren Lohn zu erhalten, ist mit dem Ausblick auf Sozialhilfeunabhängigkeit und den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung verknüpft. Für den betreffenden Officemitarbeiter ist dies umso bedeutender, als er den Bezug von Sozialhilfebeiträgen abwertet und betont, dass es eigentlich unrechtmässig sei, Sozialhilfebeiträge zu beziehen; auch deshalb strebe er eine Festanstellung an (tb20150830). Obschon er dem Bezug von Sozialhilfeleistungen kritisch gegenübersteht, ist er seit mehreren Jahren darauf angewiesen und macht dies im Wesentlichen an fehlenden Perspektiven im Arbeitsmarkt fest. Er blickt auf eine längere erfolglose Arbeitssuche zurück: Über Jahre hinweg hat er Absagen von Unternehmer_innen mit der Begründung seines unsicheren Aufenthaltsstatus oder der Bevorzugung von Arbeiter_innen mit anderen Aufenthaltsstatus erfahren sowie die Ablehnung von Gesuchen um eine Arbeitsbewilligung, die Unternehmer_innen eingereicht hatten. Auch die Unternehmer_innen des untersuchten Betriebs hatten mehrmals ein Gesuch um eine Arbeitsbewilligung für ihn eingereicht, bis sie vor einigen Monaten schliesslich eine Bewilligung erhielten (tb20150825).

Im Unterschied zu diesem Officemitarbeiter mit Stundenlohnanstellung ordnen sich alle fest angestellten Officemitarbeiter zwar ebenfalls der betrieblichen Ordnung unter, bei ihnen sind jedoch auch Widerstandsmomente zu sehen. Am deutlichsten zum Vorschein kommt dies etwa beim dienstältesten Officemitarbeiter, der aufgrund seines langjährigen Arbeitsverhältnisses über eine besondere Position im Betrieb verfügt. Er hat sich im Laufe der Jahre ein Wissen angeeignet, das für das Unternehmen wichtig zu sein scheint – zumal Köch_innen im Regelfall nicht länger als zwei Jahre im Betrieb arbeiten. Es handelt sich hierbei weniger um Wissen bezüglich Arbeiten in der Küche – da hier ein selektiver Wissenstransfer stattfindet, begrenzt sich dieses im Wesentlichen auf die praktische Ausführung bestimmter Tätigkeiten –, vielmehr kennt er die Arbeitsorganisation, Abläufe, Räumlichkeiten und Gepflogenheiten des Betriebs. Er selbst weiss um die Bedeutung seiner Position im Betrieb und macht sich dies zu Nutzen. Nicht nur weigert er sich

gelegentlich ostentativ, die Anweisungen seiner Vorgesetzten zu befolgen, sein Arbeitstempo zu beschleunigen oder bestimmte Arbeiten zu übernehmen, sondern er ist auch der einzige Officemitarbeiter, der seine Stimme gegenüber Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen erhebt. Schliesslich findet sich bei ihm eine spezifische Widerstandstrategie: Im Verpflegungs- und Pausenraum des Betriebs hat sich eine informelle Tischordnung etabliert, die darauf beruht, dass ein Tisch lediglich von Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen besetzt wird. Er ist der einzige Officemitarbeiter, der sich jeweils an diesen Tisch setzt – notabene nur in Abwesenheit der Vorgesetzten – und andere Officemitarbeiter dazu aufruft, auch an diesem Tisch Platz zu nehmen. Gewiss sind diese individuellen Widerstandpraktiken für ihn ein Weg, seine Position im Betrieb immer wieder aufs Neue zu behaupten; ins Wanken gerät die betriebliche Ordnung dennoch nicht. Wohl rüttelt er von Zeit zu Zeit daran, fügt sich jedoch grundsätzlich als Officemitarbeiter in die betriebsinterne Hierarchie ein und erledigt seine Arbeiten stets gewissenhaft.

Wir können also festhalten, dass sich die unterschiedlichen Verhaltensweisen der Officemitarbeiter im Arbeitsprozess auf der Grundlage der Stabilität ihrer Arbeitsverhältnisse und der damit einhergehenden Positionen innerhalb des Betriebs sowie ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation einordnen lassen. Diesbezüglich nehmen die Situationen des dienstältesten und des Officemitarbeiters mit N-Ausweis nahezu konträre Züge an. Während Ersterer über eine stabile aufenthaltsrechtliche Situation verfügt – nachdem er aufgrund der Heirat mit einer Schweizerin eine Aufenthaltsbewilligung erhalten hat, besitzt er mittlerweile den Schweizer Pass –, kann sich Letzterer über den Verbleib in der Schweiz nicht sicher sein. Der dienstälteste Officemitarbeiter verfügt nicht nur aufgrund seiner Festanstellung, sondern auch aufgrund seiner spezifischen Position über jene Sicherheit, die dem Officemitarbeiter in der Stundenlohnanstellung verwehrt bleibt. Diese relative Absicherung erlaubt es dem dienstältesten Officemitarbeiter, individuelle Widerstandsräume innerhalb des Betriebs zu erkämpfen, wohingegen dies für den Officemitarbeiter mit N-Ausweis nicht mit seinen Sicherheitsbestrebungen im Hinblick auf eine Festanstellung und den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung vereinbar zu sein scheint. Folglich zeigt der Fall des Officemitarbeiters mit N-Ausweis seine besondere Unsicherheit und die daraus resultierende Fügsamkeit hinsichtlich des Arbeitsprozesses, die aus der Konstellation der Arbeit im Stundenlohn verbunden mit einer unsicheren Aufenthaltssituation hervorgehen.

Obschon diese Gegenüberstellung der Stabilität hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse und der aufenthaltsrechtlichen Situation erlaubt, die unterschiedlichen Praktiken der Officemitarbeiter im Kontext ihrer Sicherheitsbestrebungen zu deuten, bleibt hier jedoch das Verhältnis zwischen den

Officemitarbeitern unterbelichtet. Im Folgenden wenden wir uns deshalb der Frage zu, wie sich diese je unterschiedlichen Stabilitätskonstellationen in der Zusammenarbeit der Officemitarbeiter niederschlagen. Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass eine Hierarchie zwischen den fest angestellten Officemitarbeitern und dem im Stundenlohn Angestellten formell zwar nicht besteht, in der alltäglichen Kooperation jedoch immer wieder aufs Neue hergestellt wird. Die Hierarchisierung äussert sich dabei subtil und situativ: So kommt sie beispielsweise in der Vorenthaltung von Mitbestimmungsmöglichkeiten seitens der Festangestellten und in ihrer Kontrolle über die Arbeitsstunden des Arbeiters im Stundenlohn zum Ausdruck. Ersteres findet ihren Ausdruck etwa darin, dass die detaillierte Planung des Arbeitsprozesses bei unregelmässig stattfindenden Gästeanlässen im Wesentlichen unter den Festangestellten ausgehandelt und vereinbart wird und sie dem Stundenlohnangestellten die spezifischen Arbeiten zuteilen. Letzteres äussert sich darin, dass Festangestellte eine Art Kontrolle über die Arbeitseinsätze des Officemitarbeiters im Stundenlohn ausüben, indem sie stets im Sinne des Unternehmens prüfen, ob seine Arbeitskraft für den jeweiligen Arbeitsprozess erforderlich ist. Obgleich die Entscheidungsgewalt über die Länge des Arbeitstags der Officemitarbeiter im Grunde bei den Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen liegt, entscheiden auch die fest angestellten Officemitarbeiter während des Arbeitsprozesses aufgrund der Arbeitsintensität, bis wann der im Stundenlohn angestellte Officemitarbeiter zu arbeiten hat, wobei auch jener selbst regelmässig fest angestellte Officemitarbeiter fragt, ob er seinen Arbeitstag wohl beenden müsse.

Während Hierarchisierungsprozesse in der Zusammenarbeit zwischen den fest angestellten Officemitarbeitern und dem im Stundenlohn angestellten Officemitarbeiter grundsätzlich situativ und unterschwellig hergestellt werden, treten Aushandlungsprozesse hinsichtlich der betrieblichen Ordnung zwischen dem dienstältesten Officemitarbeiter und dem Officemitarbeiter mit F-Ausweis, der ein unbezahltes Praktikum absolviert, offen zutage und nehmen eine spezifische Dimension an. In meiner zweiten Erhebungsphase – die ein halbes Jahr nach der ersten Erhebungsphase stattfand – finde ich eine neue Konstellation bezüglich der Arbeitsverhältnisse der Officemitarbeiter vor: Der dienstälteste Officemitarbeiter ist zwar noch anwesend, jedoch in gekündigtem Arbeitsverhältnis: Das Unternehmen hat stattdessen einen Officemitarbeiter mit F-Ausweis im Rahmen eines unbezahlten Praktikums eingestellt. Hier wird deutlich, dass jener Officemitarbeiter, der sich aufgrund seiner besonderen Position innerhalb des Betriebs hinsichtlich seines Arbeitsverhältnisses in Sicherheit zu wiegen schien, nun eine Destabilisierung seiner Situation erfährt – zumal er in einigen Jahren hätte in Rente gehen sollen. Während den letzten Wochen seines Arbeitsverhältnisses scheint er offensichtlich

darin bestrebt zu sein, seine Position innerhalb des Betriebs insbesondere gegenüber dem Officemitarbeiter im Praktikum zu verteidigen. Nicht nur kontrolliert er dessen Arbeitsschritte aufs Genauste, weist ihn regelmässig darauf hin, dass er diese nicht «richtig» – also im Sinne der Vorgaben des Unternehmens – ausführt und schimpft ihn aus, sondern er teilt ihm auch des Öfteren Abwasch- und Putzarbeiten zu und weigert sich demonstrativ, ihm zweckmässiges Wissen bezüglich des Arbeitsprozesses und sein über Jahre hinweg angeeignetes Wissen weiterzugeben. Der Officemitarbeiter mit F-Ausweis fügt sich dieser Ordnung im Wesentlichen, nennt ihn in seiner Abwesenheit jedoch polemisch den «grossen Chef» des Betriebs und beschwert sich darüber, dass ihm aufgrund dieser Situation ein Lernprozess im Rahmen des Praktikums verwehrt bleibe (tb20160331). Er sieht das Absolvieren des Praktikums als eine Art Übergangsphase, in der er seine Deutschkenntnisse verbessern will, um in den nächsten Jahren eine Lehrstelle zu bekommen. Bis dahin – so sagt er – müsse er Arbeiten wie diejenige im Betrieb, die «Ausländer_innen» vorbehalten seien, auf sich nehmen (tb20160327). Seine Sicherheitsbestrebungen konzentrieren sich darauf, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen und die hohe Arbeitsbelastung zu akzeptieren, um das Praktikum erfolgreich zu Ende bringen zu können.

Betrachten wir nun die Perspektive der interviewten Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, so tritt eine weitere Dimension der spezifischen Unsicherheit hinsichtlich der Konstellation der aufenthaltsrechtlichen Situation und der Stundenlohnanstellung in Erscheinung. Es wird deutlich, dass Ansprüche auf Ferienzeiten in den Betrieben zwar formell festgelegt sind, die Praxis jedoch insofern davon abweicht, als die Inanspruchnahme von Ferienzeiten aufgrund der damit verbundenen Lohnausfälle für Stundenlohnangestellte kaum mit ihrem Bestreben nach Existenzsicherung vereinbar ist. Auf diesen Umstand verweist etwa ein Unternehmer, in dessen Betrieb ungelernte Arbeitskräfte im Officebereich – darunter auch alle Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus – ausschliesslich über eine Stundenlohnanstellung verfügen:

> *Können Sie auch noch erklären, wie das aussieht, Sie sagten die Officemitarbeiter sind im Stundenlohn angestellt, sind das 100-Prozent-Pensen oder sind das Teilzeitpensen?*
>
> «Ja, das ist auch – das ist unterschiedlich, je nachdem was los ist. Aber es sind schon eher hohe Pensen, die sie haben. Was halt das Problem ist bei den Stundenlohnangestellten und Teilzeitmitarbeitern, die haben Ferien und Feiertagsvergütung pro Stunde ausbezahlt und das hindert sie selbst dann ein bisschen daran, auch mal Ferien zu neh-

> men. Wir sagen oft, da kann man noch Ferien nehmen, du solltest noch und sie sagen dann, nein, nein, sie wollen arbeiten, sie wollen arbeiten, weil sie dann einfach kein Geld verdienen würden. Und das ist so ein bisschen ein Teufelskreis. Also zwar bekommen sie alles was für Ferien ist im Prinzip mit jeder Stunde zusätzlich ausbezahlt. Aber es ist auch realistisch, dass niemand diesen Ferienanteil auf die Seite legt für dann, dass er mal kann – das ist, ja das gibt es eigentlich so nicht. Aber eigentlich ist es so gedacht, aber das findet so nicht statt. Und darum wollen sie auch keine Ferien nehmen, zum Teil.» (u5, 15)

Berücksichtigen wir nun die soziale Sicherung und aufenthaltsrechtliche Situation der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, so lässt sich feststellen, dass die Inanspruchnahme von Ferienzeit gerade für jene Arbeiter_innen, die ihre Existenz durch eine Stundenlohnanstellung mit hohem Arbeitspensum oder durch mehrere Stundenlohnanstellungen zu sichern versuchen, stets mit einem ökonomischen Balanceakt und entsprechend mit der Herausforderung verbunden ist, die Aussicht auf eine Aufenthaltsbewilligung nicht zu gefährden. So verweist etwa ein Arbeiter darauf, dass er seit über einem Jahr in einem hohen Stundenlohnpensum beschäftigt ist, ohne jemals von seinem Anspruch auf Ferien Gebrauch gemacht zu haben:

> «Ich habe jetzt ein Jahr und vier Monate gearbeitet, aber ich habe noch nie eine Woche Ferien genommen. (…). Der Küchenchef fragt mich immer, warum nimmst du keine Ferien. Die anderen auch, meine Kollegen, sie haben nach drei Monaten zwei Wochen oder eine Woche freigenommen. Aber ich habe noch nicht eine Woche Ferien gemacht, aber er fragt mich immer, jeden Monat.» (ab4, 14)

Begründen lässt sich sein Verzicht auf Ferien nicht bloss dadurch, dass er sein unregelmässiges Lohneinkommen so einzurichten versucht, damit er seine Existenz sichern kann. Darüber hinaus ist er auch darum bemüht, seine Leistungsfähigkeit stets unter Beweis zu stellen – einerseits aus Angst davor, seine Arbeitsstelle zu verlieren und andererseits aufgrund seiner Hoffnung, den Sprung in eine Festanstellung somit schaffen zu können. Letzteres lässt sich als Muster hinsichtlich des Verzichts auf Ferien auch bei denjenigen Stundenlohnangestellten identifizieren, die neben ihrer Stundenlohnanstellung zusätzlich Sozialhilfeleistungen beziehen.

Es lässt sich also festhalten, dass gerade Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus in Stundenlohnanstellungen mit besonderen Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Arbeitsverhältnisse und der aufenthaltsrechtlichen Situation konfrontiert sind. Dennoch gibt es auch in dieser spezifischen Konstellation Widerstandsmomente. Aus den Interviews mit den geflüch-

teten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus geht hervor, dass einige Arbeiter_innen in Stundenlohnanstellungen Forderungen nach einer Festanstellung stellen, um die Chance auf eine Aufenthaltsbewilligung zu erhöhen. Diese Widerstandspraktiken sind jedoch unterschiedlich erfolgreich. Wie etwa das folgende Zitat von ab7 zeigt, läuft die Forderung der Arbeiter_innen nach einer Festanstellung je nachdem auch dann ins Leere, wenn Unternehmer_innen diese nicht grundsätzlich zurückweisen, sondern eine Festanstellung in Aussicht stellen:

> «Und ich sage immer wieder zu meinem Chef, warum gibst du mir nicht mehr Lohn oder einen fixen Lohn pro Monat. Und er sagt immer, nein, ich kann nicht. Immer so, das ist ein Krieg, aber ein friedlicher, wie in einer Familie. Er ist wie ein grosser Bruder für mich und ich sage es auf positive Weise. Kannst du nicht einen fixen Lohn zahlen und er sagt, ja so langsam.» (ab7, 8)

Demgegenüber hat ab3 seine Forderung nach einer Festanstellung im Betrieb, in dem er nach wie vor arbeitet, durchgesetzt. Nachdem er einige Monate lang im Stundenlohn beschäftigt war, forderte er eine Festanstellung und drohte mit der Kündigung – wie das folgende Zitat demonstriert:

> «Dann kam ich hier zurück und dann sagte ich ihm, ja okay, entweder Sie geben mir eine Festanstellung oder ich gehe. (…) Er sagt, ja warum? Ja für mich ist es schwierig, dass ich nur 60 Prozent arbeite. Okay, warum willst du weggehen, ich gebe dir eine Festanstellung. Und dann war ich sehr glücklich.» (ab3, 19)

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass die Disziplinierung der geflüchteten Festangestellten und Stundenlohnangestellten auf je spezifische Weise wirkt, die Arbeiter_innen jedoch in beiden Anstellungsverhältnissen im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen hinsichtlich ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation bereit sind, sich in die betriebliche Hierarchie zu fügen und die Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Gleichwohl kämpfen einige Arbeiter_innen in ihrem Bestreben, ihre aufenthaltsrechtliche Situation zu verbessern, auch für bessere Arbeitsbedingungen.

5.4.3 Geringe Fluktuation der Arbeitsverhältnisse

Bei einer Untersuchung der Perspektive der Unternehmer_innen zeichnet sich ab, dass geflüchtete Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in ihren Betrieben über langjährige Arbeitsverhältnisse verfügen. Grundsätzlich schliessen Unternehmer_innen unbefristete Arbeitsverträge mit den Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ab. Ein Sonderfall stellt die

Beschäftigung im Rahmen von Praktika dar. Während eine Unternehmerin in einem kleinen Betrieb Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus generell auf diese Art anstellt, beschäftigen einige Unternehmer_innen gelegentlich Arbeiter_innen im Rahmen von Praktika. Es gibt aber auch zwei Unternehmer_innen, die regelmässig befriste Arbeitsverträge mit Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus abschliessen: Während ein Unternehmer in einem kleinen Hotel, für den die Beschäftigung eines geflüchteten Arbeiters ein Novum darstellte, aufgrund starker saisonaler Nachfrageschwankungen mit allen Arbeiter_innen jeweils befristete Arbeitsverträge abschliesst, setzt eine Unternehmerin in einem mittleren Betrieb Officemitarbeiter_innen sowohl mit unbefristeten als auch mit befristeten Arbeitsverträgen ein. Obgleich sie für diese Arbeitsstellen vornehmlich Arbeiter_innen mit F-Ausweis rekrutiert, verweist sie darauf, dass die Dauer des Verfahrens für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung für sie eine Schwierigkeit darstellt, wenn eine Arbeitsstelle kurzfristig besetzt werden soll:

> «Und es ist – eben es kostet ja ein bisschen was, diese Bewilligung mit – also Leute anzustellen mit Bewilligung F – ist aber, finde ich noch so im Rahmen. Natürlich gibt es manchmal, wenn wir wirklich jemanden nur für einen Monat brauchen, dann überlegen wir uns das schon, wollen wir – lohnt es sich, eine Bewilligung für jemanden einzuholen, wenn wir ihn wirklich nur einen Monat lang brauchen oder wollen wir nicht besser schauen, dass wir jemanden finden, eben mit B-Ausweis oder so.» (u14, 12)

Der Einsatz von Arbeitskräften auf der Basis befristeter Arbeitsverträge ist für die Unternehmer_innen also weniger bedeutend bei der Reaktion auf saisonale Nachfrageschwankungen. Dafür spielen die Variation der Arbeitszeit, insbesondere die Angleichung der Höhe der Arbeitspensen von Stundenlohnangestellten an die Nachfragesituation sowie die Verschiebung der Arbeitskräfte innerhalb verschiedener Betriebsstandorte, eine wichtigere Rolle.

Kündigungen der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus sind für Unternehmer_innen gelegentlich dann von Interesse, wenn sie die Arbeitskosten des Betriebs senken wollen. Rufen wir uns in Erinnerung, dass Unternehmer_innen Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis als «geeignete» Arbeitskräfte betrachten, da sie diese aufgrund der mit ihrem Aufenthaltsstatus verbundenen Bedingungen als besonders motiviert und arbeitswillig bezeichnen, besteht für sie ansonsten wenig Anlass zur Kündigung der Arbeitsverhältnisse. Dies zeigt sich etwa im folgenden Zitat einer Unternehmerin, welche die geringe Fluktuation der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus auf verächtliche Weise

auf die bescheidenen Ansprüche der Arbeiter_innen zurückführt – und gleichzeitig zum Ausdruck bringt, dass sie als Unternehmerin keinen Grund zur Kündigung dieser Arbeitsverhältnisse sieht:

> «Sie sind zufrieden mit dem, was sie haben. Sie haben keine grossen Ansprüche. Ihnen reicht es, wenn sie am Monatsende ihren Lohn haben und davon leben können. Und von daher habe ich die Befürchtung, die werden noch viele Jahre bei uns beschäftigt sein.» (u10, 21)

Ein weiteres Muster in Bezug auf die Fluktuation der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus zeigt sich darin, dass diese beendet werden müssen, wenn die Arbeiter_innen aus der Schweiz abgeschoben werden. Für die Unternehmer_innen stellt dies dennoch kein Hindernis dar, sie in ihrem Betrieb zu beschäftigen – auch dann nicht, wenn dies in ihrem Betrieb bereits der Fall war. Deutlich wird dies etwa im folgenden Zitat eines Unternehmers:

> «Ich meine er ist – derjenige, der jetzt hier war, der ist seit [vielen Jahren, jk] bei uns angestellt und hat jetzt einen Brief erhalten, er müsse Ende Monat die Schweiz verlassen. Integriert, arbeitet, nicht kriminell, sorgt für sich selbst, fällt niemandem zur Last, nicht einmal administrativ und jetzt muss er die Schweiz verlassen. (...)»
>
> *Wie schätzen Sie das ein, ist es für Sie trotzdem tragbar, Leute aus dem Asylbereich einzustellen?*
>
> «Ja, das ist – das ist klar. Wenn einer – das ist tragbar auf jeden Fall. Wenn Sie im Gastgewerbe arbeiten, suchen Sie permanent nach Lösungen – und zwar jeden Tag, weil irgendetwas ist mit Gästen, mit Mitarbeitern, grosses Haus, Maschinen, Apparate, die nicht laufen. Das ist permanent ein Lösungsfinden. Und mit der Erfahrung weiss man auch ein bisschen, wie man zu den Lösungen kommt und dass es kein Untergang ist. Also ich musste noch nie das Restaurant für einen Tag schliessen, weil ich keine Leute hatte. Manchmal war es knapp, aber der Tag hat auch nur 24 Stunden.» (u5, 19–20)

Betrachten wir nun die Perspektive der Arbeiter_innen, so zeigt sich eine relativ breite Spannweite hinsichtlich der Dauer ihrer Arbeitsverhältnisse: Sie reicht von wenigen Monaten bis über fünf Jahre. Unabhängig davon, sehen sich jedoch alle Arbeiter_innen im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen hinsichtlich ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation an den Betrieb gebunden. Wie erwähnt bedeutet der Verlust der Arbeitsstelle für Festangestellte, sich vom Ziel des Erhalts einer Aufenthaltsbewilligung wieder einen Schritt zu

entfernen. Demgegenüber sehen sich Stundenlohnangestellte an den Betrieb gebunden, weil sie hoffen, den Sprung in eine Festanstellung dereinst zu schaffen und die Chance auf eine Aufenthaltsbewilligung auf diese Weise zu erhöhen.

Noch stärker zeigt sich diese Verbundenheit, wenn wir die Berufsbiografie der Arbeiter_innen mit einbeziehen: Während die einen mit der derzeitigen Arbeitsstelle überhaupt erst Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden haben – notabene gilt dies auch für Arbeiter_innen mit langjährigen Arbeitsverhältnissen –, haben die anderen bislang keines ihrer Arbeitsverhältnisse gekündigt. Letztere mussten ihre Arbeitsstellen entweder infolge einer Kündigung des Unternehmens oder eines definitiven negativen Entscheids auf ihr Asylgesuch aufgeben. Ein Arbeiter war zuvor im Rahmen eines sechsmonatigen Praktikums beschäftigt. Die einzige Ausnahme bildet ab1, der seine Arbeitsstelle als Abwäscher in einem Restaurant kündigte, da er Mühe hatte, sich mit der Arbeit als solcher zu arrangieren. Seine Existenzsicherung gewährleistete er durch die Besetzung mehrerer Arbeitsstellen. Eine Kündigung kam für ihn erst zu dem Zeitpunkt in Frage, als ihm in der anderen Stundenlohnanstellung ein höheres Arbeitspensum zugesichert wurde und er somit seine Existenz zu sichern vermochte.

Es kann festgehalten werden, dass dauerhafte Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus insofern die Regel sind, als Unternehmer_innen damit im Wesentlichen das Interesse verfolgen, durch den Einsatz «passender» ungelernter Arbeitskräfte den störungsfreien Ablauf längerfristig zu garantieren und sich die Arbeiter_innen im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen an den Betrieb gebunden sehen.

5.4.4 Raumzeitliche Flexibilität

Eine besondere Dimension kommt der raumzeitlichen Flexibilität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu. Hier zeigt sich besonders deutlich, wie die Betriebsorganisation zur Sicherstellung eines störungsfreien Ablaufs des Arbeitsprozesses mit der Fügsamkeit der Arbeiter_innen einhergeht. Im Folgenden stelle ich dar, wie sich kurzfristige Arbeitseinsätze, der Einsatz an verschiedenen Betriebsstandorten, die Variation der Arbeitszeit, die Beschleunigung und Verlangsamung des Arbeitsprozesses sowie die nachfragebasierten Arbeitsprozesse gestalten und welche Perspektiven die Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus diesbezüglich einnehmen.

Kurzfristige Arbeitseinsätze

Mit Ausnahme eines Betriebs, in dem schriftliche Arbeitspläne zwei Wochen im Voraus erstellt werden, existieren in kleinen Betrieben keine schriftlichen Arbeitspläne. Unternehmer_innen begründen die Abwesenheit von schriftlichen Arbeitsplänen damit, dass die geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus fortwährend zu den gleichen Arbeitszeiten eingesetzt werden und verweisen darauf, dass allfällige Änderungen mündlich geregelt werden. In allen mittleren und grossen Betrieben geht die Erstellung von Arbeitsplänen mit einer Spannweite von zwei bis vier Wochen einher. Insofern – so die Unternehmer_innen – entspricht die Praxis in den Betrieben den L-GAV Bestimmungen (Stand 1. Januar 2014). Gemäss Art. 21 Abs. 1 hat ein Jahresbetrieb einen schriftlichen Arbeitsplan mindestens zwei Wochen im Voraus zu erstellen. Obschon schriftliche Arbeitspläne gemäss L-GAV Bestimmungen existieren, sind in diesen Unternehmen flexible und kurzfristige Arbeitseinsätze relevant, um auf tägliche oder wöchentliche Nachfrageschwankungen zu reagieren. In diesem Sinne betonen die Unternehmer_innen denn auch, dass die Flexibilität bezüglich der Arbeitseinsätze ein zentrales Instrument darstellt, um einen störungsfreien Ablauf innerhalb des Betriebs zu gewährleisten. Im folgenden Zitat wird dies deutlich:

> «Ja also wir haben eigentlich einen Plan jeden Monat. Wir geben den jeden Monat raus, da fand ich auch, das ist sehr wichtig. Ich kenne es gut, dass man jede Woche mal weiss, wann man frei hat und so. Ja eben, es ist ein Geben und ein Nehmen und ich bin froh, wenn sie flexibel sind. Aber dementsprechend dürfen sie doch auch wissen, wie der nächste Monat aussieht, wann sie frei haben. Und das ist einfach, eben wird jeden Monat gemacht für den gesamten nächsten Monat.» (u3, 21)

Ein Muster hinsichtlich der Legitimierung von kurzfristigen Arbeitseinsätzen der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus taucht dahingehend auf, dass Unternehmer_innen darauf rekurrieren, dass die Nutzung kurzfristiger Arbeitseinsätze einerseits ein wichtiges Erfordernis für die Reaktion auf Nachfrageschwankungen ist und dass andererseits die Arbeiter_innen das aus diesem Grund auch hinnehmen. Wie etwa im folgenden Zitat einer Unternehmerin zum Ausdruck kommt, wird diese Art der Arbeitsorganisation durch die Hervorhebung der Unternehmer_innen, dass es sich dabei gleichsam um eine Unabdingbarkeit handelt, auf naturalisierende Weise legitimiert:

> «Aber man darf nicht vergessen, der Mitarbeiter muss sich dem Betrieb anpassen und nicht der Betrieb dem Mitarbeiter. Das muss einfach – weil wir ein Betrieb sind, der sieben Tage die Woche offen hat. (…) Aber das ist natürlich eine Herausforderung, das ist auch für die Mitarbeiter ein bisschen blöd so kurzfristig. Aber bis jetzt hatte ich keine Reklamation, weil sie ja auch wissen, dass es nicht an uns liegt. Wir schauen den Wetterbericht an und wenn es heisst, es wird schlechtes Wetter und dann ist schönes Wetter, dann müssen wir halt auch reagieren.» (u10, 26)

Ein differenzierteres Bild bezüglich der Arbeitseinsätze ergibt sich, zieht man die Perspektive der Arbeiter_innen in die Analyse mit ein. Auch hier finden sich sowohl Arbeitsverhältnisse, in denen regelmässige Arbeitszeiten bestehen als auch solche, in denen schriftliche Arbeitspläne im Voraus erstellt werden und kurzfristige Arbeitseinsätze zu finden sind. Überdies berichten einige Arbeiter_innen jedoch, dass sie keine schriftlichen Arbeitspläne erhalten und ihnen Arbeitszeiten jeweils kurzfristig mitgeteilt werden oder sie schriftliche Arbeitspläne jeweils eine Woche im Voraus bekommen. Während Letzteres den Bestimmungen des L-GAVs also widerspricht, können wir feststellen, dass demgegenüber kurzfristige Änderungen des Arbeitsplans gemäss L-GAV grundsätzlich möglich sind. Festgehalten wird hier, dass nachträgliche Änderungen mit Ausnahme von dringenden Fällen gegenseitig abgesprochen werden müssen (Art 21. Abs. 1). In diesen Bestimmungen wird sowohl ein weiter Spielraum bezüglich der Frage der Dringlichkeit als auch bezüglich der Mitbestimmung der Arbeiter_innen eröffnet. Betrachten wir die Perspektive der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus, wird nunmehr deutlich, dass diese Regelungen gerade hier nicht greifen und darin die Besonderheit ihrer Arbeitskraft liegt: Während die Servicefachfrau mit F-Ausweis auf die Möglichkeit hinweist, kurzfristige Arbeitseinsätze anzunehmen oder abzulehnen, ist die Mitbestimmung bezüglich der Arbeitseinsätze der anderen Arbeitskräfte dahingehend eingeschränkt, dass sie aufgrund ihrer besonderen aufenthaltsrechtlichen Situation diese Wahlmöglichkeiten gar nicht erst als solche wahrnehmen – wie das folgende Zitat illustriert:

> *Sagst du nie nein, ich habe heute etwas anderes vor?*
>
> «Wenn dann der Ausweis kommt, kann ich das vielleicht machen. Aber jetzt leider nicht, ich warte auf den Ausweis. Jetzt darf ich niemals nein sagen, weil ich auf den Ausweis warte. (…) Leider muss ich immer ja sagen.» (ab4, 13)

Zudem kann festgestellt werden, dass die Angst davor, die Arbeitsstelle zu verlieren, dazu führen kann, dass Arbeiter_innen ihr wöchentliches Arbeitspensum zuzüglich der geleisteten kurzfristigen Arbeitseinsätze so einrichten, dass Ruhephasen ausfallen. Ab4 bringt dies im folgenden Zitat zum Ausdruck:

> «Das ist nicht regelmässig. Manchmal arbeitete ich während 13 bis 14 Tagen, auch dann, wenn ich eigentlich frei gehabt hätte. Das ist – die Leute sind in den Ferien, der andere ist krank und dann sind es weniger Leute. Manchmal habe ich auch zwei Wochen lang ohne freien Tag gearbeitet.» (ab4, 10)

Wenngleich einige Arbeiter_innen den direkten Zusammenhang zwischen der Akzeptanz kurzfristiger Arbeitseinsätze und ihrem Aufenthaltsstatus nicht herstellen, kann dennoch festgehalten werden, dass sie ebendiese als eine mit ihrem Arbeitsverhältnis einhergehende Selbstverständlichkeit betrachten – was beispielsweise das folgende Zitat von ab8 zeigt:

> «Wenn jemand krank ist oder so etwas, dann ruft der Chef an, komm du. Dann habe ich während einer Woche nur einen freien Tag und am anderen arbeite ich, wenn ein Mann krank ist oder so etwas. Es ist vorgekommen, dass ich nur einen Tag frei bekommen habe, dann habe ich sechs Tage lang gearbeitet. Aber für diese sechs Tage, in denen ich mehr arbeite, bekommen wir in einem anderen Monat einen Tag mehr frei.» (ab8, 9)

Hier wird also weder die Frage der Dringlichkeit des Arbeitseinsatzes noch jene der Mitbestimmung aufgeworfen. Gerade für Arbeiter_innen, die über keine schriftlichen Arbeitspläne verfügen, gehören kurzfristige Arbeitseinsätze zum Arbeitsalltag. Ein besonders prägnantes Beispiel für die Entsprechung des unternehmerischen Bedarfs an kurzfristigen Arbeitseinsätzen und der unablässigen Befolgung ebendieser findet sich im Fall von ab6. Er akzeptiert die Planung seiner Arbeitseinsätze selbst dann, wenn diese in einem Zeithorizont von wenigen Stunden einer erneuten Änderung unterworfen ist:

> «Das ist normal für mich. Ich arbeite, warum? Ich muss arbeiten, ich muss viel arbeiten. Meine Kinder sagen, hey Papi, warum machst du das? Nein, ich weiss, der Chef sagt dann zu mir verschwinde. Und dann, wo soll ich dann hingehen? Mit dem F-Ausweis habe ich diese Arbeit gefunden, ich muss das machen. Fünf Jahre – während fünf Jahren arbeitete ich dort auf diese Art. Einmal sagen sie, hallo heute ist frei. Ich gehe nach Hause, ich gehe nach Hause um sieben Uhr, sechs Uhr. Hallo jetzt musst du kommen – ja immer so. Am Sonntag gehe ich in die Kirche. Einmal um zehn Uhr rufen sie von der Arbeit

> an. Ich gehe von der Kirche nach draussen. Ich gehe, was ist los? Du musst – wir haben viele Leute – du musst heute kommen. Okay, du bist in der Kirche, ja, aber nicht später. Okay, dann gehe ich arbeiten. Kein Plan, seit fünf Jahre arbeite ich auf diese Art.» (ab6, 3)

Der Fall von ab1 zeigt, dass kurzfristige Arbeitseinsätze gerade dann zu einer besonderen Herausforderung werden, wenn Arbeiter_innen mehrere Arbeitsstellen gleichzeitig besetzen. Da ab1 über drei Arbeitsstellen verfügt, bedarf es einer ausgeklügelten Koordination der entsprechenden Arbeitsstunden. Auch bei ihm lässt sich eine eingeschränkte Mitbestimmung hinsichtlich der kurzfristigen Arbeitseinsätze feststellen. Obschon er auf Ausnahmen aufmerksam macht, in denen er Einsätze bereits abgelehnt hat, akzeptiert er diese weitestgehend.

> «Ja, ja. Das ist oft passiert, ja also manchmal ist – ja manchmal habe ich auch keine Lust, dann sage ich nein, heute kann ich nicht. Und ja also meistens habe ich gesagt, ja ok ich komme jetzt.» (ab1, 20)

Deutlicher zum Vorschein kommt die hohe Bereitschaft, kurzfristige Arbeitseinsätze nach Möglichkeit anzunehmen, richten wir den Blick auf das folgende Zitat. Hier zeigt sich, dass er kurzfristige Änderungen seines Arbeitsplanes selbst dann akzeptiert, wenn dies für ihn in Abstimmung mit den anderen Arbeitsstellen zu einem beträchtlichen Ausmass seiner Arbeitszeit führt.

> «Einfach im letzten Monat habe ich viel gearbeitet. (...) Wenn man so, habe ich – das Problem war, im letzten Monat habe ich – plus meine 40 Prozent-Anstellung – hatte ich einen Kollegen, der krank geworden ist und dann ein anderer Mitarbeiter, der ist auch in die Ferien gegangen und ich musste ihre Tage auch übernehmen. Das war viel. Ich kann sagen während zwei Wochen habe ich ungefähr die ganze Woche – also von der einen Arbeitsstelle zur anderen und zurück. Und dann habe ich gesagt, so jetzt ist es wirklich viel. Nur tagsüber habe ich – nachts habe ich zwei Stunden oder drei Stunden geschlafen und sonst ja, während 22 Stunden, 23 Stunden musste ich arbeiten.» (ab1, 18)

Ein weiteres Muster taucht dahingehend auf, dass die permanente Verfügbarkeit der Arbeitskraft mit der räumlichen Nähe des Wohnortes einhergeht. Dies ermöglicht es den Unternehmer_innen einerseits, schnell auf etwaige Nachfrageschwankungen durch kurzfristige Arbeitseinsätze zu reagieren und andererseits die Disponibilität der Arbeitskraft von Geflüchteten

mit unsicherem Aufenthaltsstatus auch bei hoher Nachfrage zu gewährleisten. Exemplarisch zeigt sich dies im folgenden Zitat eines Unternehmers:

> «Er muss bis abends um zehn Uhr arbeiten. Das sind halt sehr späte Dienste und darum denke ich mir, dass es da flexibler und besser ist, wenn sie näher sind – höchstens eine halbe Stunde von hier wohnen oder eine viertel Stunde, halbe Stunde von hier wohnen und ansonsten wird es eigentlich eben problematisch.» (u6, 22)

Hier wird denn nun auch der Zusammenhang zwischen der Position der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus auf der untersten Stufe der betrieblichen Hierarchie und dem flexiblen Einsatz ihrer Arbeitskraft deutlich. Es zeigt sich unter anderem, dass geflüchtete Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus offenkundig über wenige Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitsverhältnisse verfügen und sich der betrieblichen Ordnung fügen. Bereits im Rekrutierungsprozess legen Unternehmer_innen das Kriterium der räumlichen Nähe des Wohnortes als Voraussetzung für eine Anstellung fest – wie dem untenstehenden Zitat zu entnehmen ist.

> «(...) der Wohnort ist manchmal auch immer noch ein Problem, weil sie lange arbeiten, zum Teil bis um ein Uhr in der Nacht; wegen dem nach Hause kommen. Wir können es uns nicht leisten, ihnen immer ein Taxi zu zahlen, um nach Hause zu kommen und sie können es sich auch nicht leisten. (...) Also wir schauen das eigentlich immer im Vorstellungsgespräch mit ihnen an und sagen, es ist so, haben sie die Möglichkeit, haben sie zum Beispiel ein Fahrrad oder irgendwie.» (u14, 11)

Darüber hinaus schlagen sich die niedrigen Löhne der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus darin nieder, dass ihr Handlungsspielraum bezüglich der Wahl des Wohnortes aufgrund der knappen zur Verfügung stehenden ökonomischen Mittel eingeschränkt ist und sich die Erfordernis aufdrängt, einen Wohnort in der Nähe des Betriebsstandortes zu suchen. Dies zeigt sich exemplarisch am Fall von ab4, der bei der Wohnungssuche insbesondere das Kriterium der Nähe zum Betriebsstandort als ausschlaggebend betrachtete, um sich den Arbeitszeiten innerhalb des Betriebs anpassen zu können. Andere Bedürfnisse bezüglich der Wohnung ordnete er dabei dem Kriterium der Wohnlage unter. Letzteres ist insbesondere im Kontext dessen zu betrachten, dass sich Geflüchtete aufgrund ihres Aufenthaltsstatus grundsätzlich mit Hürden im Wohnungsmarkt konfrontiert sehen.

Zusammenfassend kann Folgendes festgehalten werden: Obschon flexible Arbeitseinsätze grundsätzlich mit den spezifischen Organisationsformen der gastronomischen Betriebe einhergehen, scheint die Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus darin zu bestehen, dass der Bedarf der Unternehmer_innen an einer ausserordentlichen Disponibilität der Arbeitskräfte auf der Basis ihrer arbeitsmarktlichen und aufenthaltsrechtlichen Situation gedeckt werden kann.

Einsatz in verschiedenen Betriebsstandorten

Betriebe, die Unternehmen mit mehreren Betriebsstandorten zugehörig sind, decken den kurzfristigen Bedarf an der Arbeitskraft von Officemitarbeitern durch den Einsatz von Arbeitern aus anderen Betriebsstandorten. Die flexible Verfügbarkeit geht hier insbesondere mit den spezifischen Eigenschaften als ungelernte Arbeiter_innen einher. So zeigt das folgende Zitat eines Unternehmers, dass der flexible Einsatz auf diese Weise dann möglich ist, wenn keine Einarbeitungsphase für den Arbeitsprozess notwendig ist:

> «Wir können teilweise Mitarbeiter von einem anderen Betrieb übernehmen. Das ist teilweise so bei Abwäschern. Vor allem bei solchen Hilfskräften ist das teilweise ideal und teilweise braucht man die sehr flexibel, die muss man teilweise sehr flexibel einschalten können. Bei Köchen und Servicemitarbeitern ist es teilweise schwieriger, die kennen den Betrieb und die müssen auch die Karte kennen. Bei Abwäschern – also gemeine Abwäscher – ist es immer so ein bisschen dasselbe halt, die kann man eher noch schnell für einen Tag schnell schieben.» (u6, 3–4)

Wie am Beispiel des Falls von ab1 ersichtlich wird, kann das für die Arbeiter_innen bedeuten, dass ihre Arbeitskraft während eines Arbeitstages in mehreren Betriebsstandorten eingesetzt wird:

> «Also manchmal habe ich in zwei Restaurant gearbeitet am gleichen Tag, am Vormittag zum Beispiel und am Nachmittag. Und deswegen war es ein bisschen schwierig.» (ab1, 5)

Variation der Arbeitszeit

Wie wir gesehen haben, stellt die Spaltung der Arbeiter_innenschaft in Festangestellte und Stundenlohnangestellte ein wesentliches Instrument dar, um auf etwaige Nachfrageschwankungen flexibel reagieren zu können. Darüber hinaus lässt sich nun an der Perspektive der Unternehmer_innen

festmachen, wie in ebendiesen Arbeitsverhältnissen nicht nur die Reaktion auf Nachfrageschwankungen durch die Variation wöchentlicher Arbeitsstunden, sondern auch durch die Anpassung der Arbeitsstunden im Rahmen längerer zeitlicher Phasen innerhalb eines Jahres sichergestellt werden kann.

Grundsätzlich lässt sich der Perspektive der Unternehmer_innen entnehmen, dass Arbeitszeiten – mit zwei Ausnahmen – durch eine elektronische Arbeitszeiterfassung oder individuelle Eintragungen der Arbeitszeiten festgehalten werden. In jenen kleinen Betrieben, in denen die Arbeitszeit der Arbeiter_innen nicht erfasst wird, argumentieren die Unternehmer, dass die Erfassung der Arbeitszeiten in dem Sinne keine Notwendigkeit darstellt, als die Arbeitszeiten der Arbeiter_innen sich stets mehr oder minder im Rahmen der mündlich vereinbarten Arbeitszeiten bewegen und sie Nachfrageschwankungen durch die Variation ihrer eigenen Arbeitsstunden abzufedern versuchen. Demgegenüber lässt sich ein Muster erkennen, in welchem ersichtlich wird, wie der Kampf um die Arbeitszeit zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen auch in der Erfassung ebendieser ausgetragen wird. So versuchen Unternehmer_innen bezüglich der Arbeitszeiterfassung stets die Kontrolle darüber zu gewinnen, dass Arbeiter_innen keine Zeiten erfassen, in denen sie ihre Arbeitskraft nicht dem Unternehmen zur Verfügung stellen – wie etwa im folgenden Zitat veranschaulicht wird:

> «So sieht der Arbeitsplan aus. Da stehen alle drauf und das ist so eingegeben und wenn es Überzeit gibt, dann tragen sie diese von Hand ein und dann wird es nachkorrigiert und dann ist das ein Dokument. Ich hatte früher eine Stempeluhr, aber das hat überhaupt nicht funktioniert. Gerade im Gastgewerbe, vergiss es. Es gab Situationen, eben das hat mich auch – da kam der eine Koch um halb neun als sie kommen sollten und hat für die anderen eingestempelt und solches Zeugs. Und dann musste ich erklären, das ist einer der wenigen Fälle, wenn Sie die Stempeluhr fälschen, der zu einer fristlosen Kündigung führen kann. Ansonsten ist es ja schwierig.» (u11, 18–19)

Hier zeigt sich denn auch das unternehmerische Interesse, «an *keinem* Punkt Zeit zu verlieren» (Harvey 2011, 204). Ein besonders ausgeklügeltes System zur Realisierung dieses Ziels stellen Zeiterfassungssysteme dar, die durch den Fingerprint der Arbeiter_innen geregelt werden. In diesem Zusammenhang besteht zudem die Möglichkeit, die spezifischen Dienstzeiten der Arbeiter_innen im Vorfeld einzugeben, was wiederum erlaubt, die Zeiterfassung auf die Sekunde genau ab jenem Zeitpunkt des Dienstbeginns laufen zu lassen, obgleich Arbeiter_innen ihren Dienst bereits früher begonnen haben. Im folgenden Zitat beschreibt eine Unternehmerin ebendieses Vorgehen:

> «Es geht eigentlich auch ein bisschen darum, dass er, ja wenn er um zehn Uhr seinen Dienst hat, beginnt er um zehn und nicht um halb zehn. Es gibt Ausnahmen. Eben wenn man das vorzeitig kommuniziert wegen dem und dem oder wir haben ein Bankett oder wir brauchen den Officemitarbeiter, weil er noch extra Putzarbeiten machen muss. Und dann wähle ich dann diesen Dienst, also dann heisse ich das gut. Okay, er hat jetzt schon um halb zehn begonnen wegen dem und dem. Aber ansonsten rechnet es einfach von zehn Uhr an. Es gibt halt diese Kosten – sagen wir jetzt mal – wenn er eben jetzt um fünf vor und dann beginnt er mal um zehn vor und dann um zwölf vor. Und dann beginnt er immer um zwölf vor, das ist extrem viel.» (u3 22–23)

Bei Festangestellten wird die Variation der Arbeitszeit dahingehend geregelt, dass sie in jenen Phasen, in denen eine hohe Nachfrage besteht, Überstunden leisten und diese Stunden in Zeiten einer tiefen Nachfrage kompensiert werden. Die genaue Regelung der Arbeitsstunden von fest angestellten Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus wird dabei jeweils vom Betrieb vorgegeben. Demgegenüber finden wir bei den Stundenlohnangestellten ein Muster, das sich dadurch auszeichnet, dass Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus über kein feststehendes Arbeitspensum verfügen und dieses je nach Bedarf des Unternehmens phasenweise hoch- und wieder runtergeschraubt wird. Deutlich wird dies etwa im folgenden Zitat einer Unternehmerin, in deren Betrieb alle Officemitarbeiter im Stundenlohn angestellt sind und über einen F-Ausweis verfügen:

> «Aber weil die Officemitarbeiter im Stundenlohn angestellt sind mit einem flexiblen Pensum, geht es oft einfach, dass man es reduzieren kann. Also ja, sie sind froh, wenn sie überhaupt etwas haben und dann sind sie auch bereit zu sagen, jetzt habe ich halt einfach ein bisschen weniger, aber zum Glück kann ich noch arbeiten.» (u14, 6)

Für die geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus bedeutet dies nicht nur ausserordentlich hohe Lohnschwankungen in Kauf nehmen zu müssen, sondern sich so einzurichten, dass sie den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung nicht gefährden und die Voraussetzung für diese ist die Sozialhilfeunabhängigkeit. Im folgenden Zitat wird ersichtlich, dass der Kampf um die Erfassung der Arbeitszeit insbesondere bei Stundenlohnangestellten eine zentrale Bedeutung hat, da dieser mit der Frage der Existenzsicherung einhergeht. Zudem können wir feststellen, dass der Unternehmer hier die fehlende direkte Überwachung über Officemitarbeiter dafür verantwortlich macht, dass Widerstandsräume bezüglich der Arbeitszeiterfassung überhaupt eröffnet werden.

> «(…) Ausser bei den Stundenlohnangestellten, eben gerade im Office ist es auch so, dass man die manchmal erwischt, dass sie eigentlich um zehn Uhr gehen könnten, aber um halb zwölf noch irgendwo rumschleichen, damit die Uhr tickt. Das gibt es auch. (…) Und das sind natürlich auch – zum Teil arbeiten die zu Zeitpunkten, wo sie alleine da sind, wo die Küchenbrigade bereits Feierabend hat, nach Hause gehen, die nicht so direkt permanent geführt werden bis zum Feierabend. Und dann passiert das, dass man den Einen erwischt, dass er Bier trinkt oder sonst irgendwo rumschleicht.» (u5, 16–17)

Letztlich können wir also konstatieren, dass ungelernte geflüchtete Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus gerade weil sie sich auf der untersten Stufe der betriebsinternen Hierarchie befinden, über beschränkte Kontrollmöglichkeiten bezüglich ihrer Arbeitszeiten verfügen. Wie etwa im folgenden Zitat deutlich wird, bestimmen jeweils ihre Vorgesetzten über die Länge ihres Arbeitstages:

> «Genau, variabel ist einfach – es kann sein, dass er nicht um drei Uhr fertig ist, sondern vielleicht bereits um halb drei, wenn nicht viel los ist. Oder es kann auch sein, dass er abends bereits um halb elf Uhr fertig ist. Aber es kann auch sein, vor allem an einem Samstagabend – weil am Sonntag haben wir geschlossen – da müssen wir am Abend auch noch mehr reinigen, mehr Sachen zum Waschen geben, dann kann es sein, dass es plötzlich nicht elf, sondern halb zwölf wird. Das ist dann schon ein bisschen unterschiedlich, aber ansonsten sind eigentlich diese Zeiten schon fix.» (u6, 29–30)

In einem Zitat bringt eine Unternehmerin dies deutlich auf den Punkt. Während sie einerseits betont, dass sie als Unternehmerin über die Arbeitszeiten bestimmt, stellt sie dies andererseits in Zusammenhang mit Nachfrageschwankungen: Die Arbeitszeiten werden demnach – entsprechend dem unternehmerischen Interesse – durch die Nachfrage getaktet.

> «Also wir halten uns an die Dings, an die wöchentlichen Arbeitsstunden, die der L-GAV uns vorschreibt. Klar, wenn Sie schönes Wetter haben und Gäste sind da, dann arbeiten wir alle länger und das ist ja auch, das ist mit den Mitarbeitern auch so abgemacht, sie müssen bereit sein, Überstunden zu leisten, wenn der Betrieb das verlangt. Und das ist jedem klar vom Abwäscher bis zum Restaurantleiter, dann sind wir alle. Es gibt nicht nur eine Gruppe Abwäscher, die länger arbeiten müssen, dann sind wir alle da. Auf der anderen Seite, wenn wir natürlich weniger zu tun haben, dann gehen die Mitarbeiter auch

> früher nach Hause. Also wir behalten sie nicht im Betrieb, obwohl wir keine Arbeit für sie haben und das gleicht sich aus, wenn man das auf das Jahr hochrechnet. (…) Aber das wissen unsere Mitarbeiter und das machen sie auch mit, weil das Geld kommt vom Gast.» (u10, 27)

Betrachten wir nun die Perspektive der Arbeiter_innen, wird deutlich, dass die Variation der Arbeitszeiten zwar auf die unternehmerische Logik ausgerichtet ist, jedoch aufgrund fehlender Mitbestimmungsmöglichkeiten keine flexiblen Gestaltungsräume für die Arbeiter_innen eröffnet. Vielmehr kann festgestellt werden, dass sie ihre Arbeitszeiten den Nachfrageschwankungen anpassen müssen. Im Zuge dessen ist die Variation der Arbeitszeit sowohl bei den Festangestellten als auch den Stundenlohnangestellten vorzufinden. Gerade bei Letzteren zeigt sich – entsprechend der Perspektive der Unternehmer_innen – eine breite Spannweite der Arbeitszeiten über mehrere Monate hinweg. Wie der Fall von ab4 demonstriert, kann dies auch damit einhergehen, dass geleistete Arbeitsstunden von Stundenlohnangestellten in Phasen, in denen die Nachfrage hoch ist, nicht als solche ausbezahlt werden:

> «Normalerweise sind es neun Stunden, aber wir machen mehr, zehn, elf. Jetzt sind viele Bankette, dann ist es immer viel. Aber wenn ich mehr Stunden habe, sollte ich mehr Geld erhalten, aber jetzt wollen sie es nicht geben, dann geben sie frei.» (ab4, 14)

Es kann konstatiert werden, dass die Variation der Arbeitszeit von fest angestellten und insbesondere von im Stundenlohn angestellten Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus für die Unternehmer_innen ein wesentliches Instrument darstellt, um auf Nachfrageschwankungen zu reagieren. Demgegenüber verfügen geflüchtete Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus über beschränkte Kontrollmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten. Insbesondere Arbeiter_innen, die im Stundenlohn angestellt sind, richten sich in Bezug auf die damit verbundenen Lohnschwankungen so ein, dass sie den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung nicht gefährden.

Beschleunigung und Verlangsamung des Arbeitsprozesses

Es kann festgehalten werden, dass sich die Arbeitsverhältnisse in der Gastronomie im Allgemeinen durch eine hohe Arbeitsintensität auszeichnen. Dieses Bild lässt sich jedoch noch differenzieren: Innerhalb des Arbeitsprozesses gibt es unterschiedliche Phasen, die jeweils mit der Beschleunigung und Verlangsamung des Arbeitsprozesses einhergehen. Die Reaktion auf die jeweilige Nachfragesituation bedarf einer Organisation des Arbeitsprozesses, die darauf ausgerichtet ist, dass Arbeiter_innen ihr Arbeitstempo entsprechend

anpassen. Dies hat nicht nur zur Folge, dass sich Arbeiter_innen über mehrere Wochen hinweg mit einer hohen Arbeitsintensität konfrontiert sehen, sondern bedeutet für sie auch, während eines Arbeitstags ihre Arbeitsintensität phasenweise aufs Äusserste steigern zu müssen und anschliessend wieder zu verlangsamen. Das folgende Zitat einer Unternehmerin unterstreicht die Bedeutung, die der Ausrichtung der Organisation des Arbeitsprozesses auf tägliche Nachfrageschwankungen zukommt: So bezeichnet sie Phasen mit hoher Nachfrage im Grunde als Notfallsituationen, auf die mit einer entsprechenden Arbeitsintensität reagiert werden muss.

> «Das ist für uns immer eine Herausforderung (...). 300 Leute, die um punkt zwölf Uhr da sind: die Bestellungen aufgeben und innerhalb von einer Stunde ein Essen und einen Kaffee servieren und zahlen. Das ist dann jedes Mal mittags eine grosse Herausforderung und da haben wir auch keine Zeit für eine intensive Gästebetreuung. Oder ja, es mangelt an Zeit vonseiten Gäste, nicht von unserer Seite aus. Das begreife ich auch absolut, das ist halt so heutzutage. Es muss alles schnell gehen und von daher ist der Mittagsservice – das kann man vergleichen mit einer Notaufnahme im Spital. Sie haben nichts zu tun in der Notaufnahme. Dann kommt – Gott bewahre – ein Busunfall mit zwei Bussen, die aufeinander gestossen sind und da haben Sie einfach stundenlang zu tun. Und so kann man das bei uns mit dem Mittagsgeschäft vergleichen, absolutes Hoch haben wir am Mittag bis um ein Uhr und dann beruhigt sich das Ganze wieder und der Abend ist etwas ganz anderes.» (u10, 4)

Betrachten wir den Arbeitsprozess als ein Gesamtes, das sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Teiloperationen zusammensetzt, können wir konstatieren, dass die Kooperation der Arbeiter_innen dergestalt funktionieren muss, dass einzelne Gruppen von Arbeiter_innen die verschiedenen Operationen und ihr Arbeitstempo aufeinander abstimmen. Im Hinblick auf die Zusammenarbeit fördert die teilnehmende Beobachtung im gastronomischen Betrieb zutage, dass Phasen, die mit einer besonders hohen Arbeitsintensität verbunden sind, generell mit einer hohen Anspannung bei den Arbeiter_innen einhergehen: Schritte werden schneller, Handgriffe hektischer und die wenigen Stimmen, die zu hören sind, lauter. Insbesondere bei Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen finden diese Angespanntheit und Nervosität ihren Ausdruck darin, dass sie lautstark fluchen oder gegenüber anderen Arbeiter_innen die Stimme erheben. Exemplarisch lässt sich dies anhand einer Episode während eines Grossanlasses aufzeigen: Dem reibungslosen Ablauf des Anrichtens und Servierens der Speisen kommt hier eine wesentliche

Bedeutung zu und wird durch eine arbeitsteilige Organisation sichergestellt, in der jeder einzelne Handgriff von eine_r anderen Arbeiter_in innerhalb weniger Sekunden ausgeführt wird: vom Bereitstellen vorgewärmter Teller über das Anrichten von Fleisch, Beilagen, Sosse und Dekoration bis hin zum Weiterschieben, Abwischen und der Kontrolle der Teller. Kurz vor dem Anrichten des Hauptgangs erteilt der Küchenchef letzte Anweisungen. Als einer der Officemitarbeiter sich um einen Schritt von der ihm zugeteilten Arbeitsposition entfernt, schreit der Küchenchef ihn an, dass er dort stehenbleiben solle und betont, dass er sich dort zu positionieren habe, wenn er ihm das sage, und nirgendwo anders hingehen dürfe (tb20160319). Was aus diesem Beispiel hervorgeht, kann ich als wiederkehrendes Muster auf der Basis meiner teilnehmenden Beobachtungen identifizieren: Obgleich sich Arbeiter_innen in unterschiedlichen betriebshierarchischen Positionen gelegentlich gegenseitig anschreien, zeichnet sich gerade in Phasen hoher Arbeitsintensität ein spezifisches Bild hinsichtlich der Beziehung zwischen Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen und jenen in den untersten Positionen ab. Während Erstere ihre Stimme vornehmlich gegenüber Arbeiter_innen in der untersten Stufe der Betriebshierarchie erheben, nehmen Letztere dies jeweils schweigsam hin und befolgen entsprechende Anweisungen widerstandslos.

Auch ein Blick auf die Perspektive der interviewten geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus verdeutlicht, dass Phasen der Beschleunigung und Verlangsamung des Arbeitsprozesses zu ihrem Arbeitsalltag gehören. Neben der mit dem Arbeitsprozess einhergehenden körperlichen Anstrengung erleben sie die hohe Arbeitsintensität als besonders belastend. Gerade für Officemitarbeiter, deren Arbeit mit einer ausgeprägten körperlichen Verausgabung einhergeht – so etwa das Heben und Tragen schwerer Töpfe, Schrubben verkrusteter Pfannen und Ausräumen des heissen Geschirrs aus der Spülmaschine –, bedeutet die hohe Arbeitsintensität eine erhebliche Belastung, die sie jedoch als unvermeidlich hinnehmen. Im folgenden Zitat eines Arbeiters kommt dies zum Ausdruck:

> «Aber mein Kollege hat mir schon vorher gesagt: Du hast kein Diplom. Er hat eine Ausbildung gemacht, er ist Sous-Chef, er hat das gelernt. Er hat mir schon vorher gesagt, es ist sehr, sehr viel Arbeit, harte Arbeit. Du musst. Ich habe auch gesagt, er hat mir das schon vorher gesagt. Und nachher bin ich dorthin gegangen, so eine Arbeit habe ich noch nie gesehen. (…) Es ist so viel. Ich habe noch nie so viel Arbeit gesehen. Das auch nicht, dann kannst du das zwei Minuten lassen und denken, nur jemandem anders helfen. Und dann ist es wieder ein Berg.» (ab4, 8)

Zwei weitere Arbeiter_innen (ab5 und ab8), welche die hohe Arbeitsintensität ebenfalls als beschwerlich bezeichnen, heben dennoch hervor, dass sich ihre Leistungsfähigkeit gerade durch die Garantie einer hohen Arbeitsintensität auszeichnet.

Nachfragebasierte Arbeitsprozesse

Wie bereits gesehen, ist die Arbeitsteilung vornehmlich in mittleren und grossen gastronomischen Betrieben eine wesentliche Organisationsform. Gleichwohl kann die Art der Tätigkeiten, die Arbeiter_innen in spezifischen Funktionen übernehmen, situationsspezifisch variieren. Die teilnehmende Beobachtung im gastronomischen Betrieb hat gezeigt, dass Officemitarbeiter je nach Bedarf spezifische Arbeiten ausführen, die gemäss der arbeitsteiligen Organisation eigentlich gelernten Arbeitskräften zufallen müssten. Auf der Basis meiner Beobachtungen lässt sich das Muster herauskristallisieren, dass ihnen Köche in Leitungsfunktionen und Servicemitarbeiter_innen in Zeitspannen starker Nachfrage und bei Produktionszeitdruck jeweils spezifische Arbeitsinhalte zuweisen. Wie bereits erwähnt, zeigt sich insbesondere in der Küche, dass Officemitarbeiter in diesen Fällen vorerst eine Art «Bewährungsprobe» durchlaufen müssen, in der sie die ihnen aufgetragenen Arbeiten vorzuführen haben. Köche in Leitungsfunktionen befinden daraufhin über die Qualität der demonstrierten Anwendung und entscheiden je nach Dringlichkeit der Produktion, ob ihre Arbeitskraft dafür zum Einsatz kommt. Sind sie mit der Vorführung der Officemitarbeiter nicht zufrieden, erteilen sie ihnen die Anweisung, sich wieder den Arbeiten im Rahmen ihrer Funktion zuzuwenden.

Betrachten wir die Perspektive der Unternehmer_innen in mittleren und grossen Betrieben, wird deutlich, dass der flexible Einsatz der Arbeitskraft von Officemitarbeiter_innen für sie die Möglichkeit eröffnet, in Phasen starker Nachfrage einen störungsfreien Ablauf des Betriebs zu garantieren. So betont ein Unternehmer, dass diese Strategie vorwiegend bei Grossanlässen zum Zuge kommt:

> «Das gibt es manchmal, dass man den einen oder anderen nimmt zur Unterstützung, wenn wir einen grossen Anlass haben. Aber das ist, das ist dann punktuell, aber grundsätzlich gibt es auch Leute, die nur das machen.» (u5, 13)

Der Blick auf die Aushandlungsprozesse innerhalb der Arbeiter_innenschaft auf Basis der teilnehmenden Beobachtung bringt indes zum Vorschein, dass die betriebliche Ordnung durch den situationsspezifischen Einsatz von Officemitarbeitern nicht infrage gestellt wird. Im Gegenteil: Da lediglich ein selektiver Wissenstransfer stattfindet – sprich die Wissensvermittlung der

Köche sich auf jenes Wissen beschränkt, das Officemitarbeiter unmittelbar für die praktische Anwendung benötigen –, wird die betriebliche Hierarchie verfestigt. So werden Officemitarbeiter zwar für Tätigkeiten eingesetzt, die im Grunde zur Funktion qualifizierter Arbeiter_innen gehören, der Zugang zu den damit verbundenen Wissensressourcen bleibt ihnen jedoch verwehrt. Während hier also die mit der arbeitsteiligen Organisation einhergehenden Funktionen gleichermassen bestehen bleiben, sieht einer der befragten Unternehmer in einem mittleren Betrieb mit dem flexiblen Einsatz eines geflüchteten Officemitarbeiters mit unsicherem Aufenthaltsstatus die Option verbunden, eine zusätzliche Funktion im Betrieb hervorzubringen. In der Funktion eines sogenannten «Springers» könnte seine Arbeitskraft flexibel eingesetzt werden:

> «Genau eben, ja das wäre ein Springer. Eben jetzt ist es halt immer auch so, wenn jemand in die Ferien geht – ein Abwäscher – dann muss ich immer beim anderen Betriebsstandort nachfragen und so. Und wenn wir das intern hätten, dann könnte ich sagen, gut, wenn mal jemand für den Abwasch ausfällt, kann er gehen, wenn jemand beim Pizzaposten ausfällt, kann er gehen, wenn jemand in der kalten Küche ausfällt, kann er das machen. Das wäre die Idee, dass er so langsam als Springer dann das macht und wir ihm dementsprechend auch einen anderen Lohn zahlen können. Das wäre für ihn auch interessant, dass er da ein bisschen vorwärts kommt, weil ansonsten ist er halt – eben im Gastgewerbe, wie ich gesagt habe, mit Personalkosten sind wir da meistens fix und dann bleiben die meistens beim Minimumlohn. Also das ist sehr schwierig, also für einen Abwäscher ist es schwierig, mehr zu verdienen, wenn er nicht mehr leistet, wenn er nur abwäscht, dann hat er meistens diesen Lohn.» (u6, 10)

Wie dem Zitat zu entnehmen ist, würde die Schaffung einer solchen Funktion im Unternehmen eine raumzeitliche Rekonstruktion des Arbeitsprozesses ermöglichen, auf deren Grundlage Störungen im Ablauf des Arbeitsprozesses minimiert werden könnten. In diesem Sinne ist die Steigerung der Produktivität trotz der damit verbundenen Erhöhung der Kosten der Arbeitskraft für das Unternehmen profitabel. Der Unternehmer selbst bringt die zentrale Bedeutung dieser raumzeitlichen Rekonstruktion des Arbeitsprozesses für den Betrieb folgendermassen auf den Punkt:

> «Eben das ist einfach die Motivation bei uns, dass wir da versuchen eine bessere Lösung zu finden. Also nicht – ehrlich gesagt – es ist nicht die Motivation, ihm jetzt da ein besseres Leben zu ermöglichen. Klar, man versucht schon das auch zu machen, aber einerseits muss man wieder geschäftlich schauen und wir müssen für uns schauen,

> was bringt uns das. Da sind wir halt zu wenig, ja da müssen wir halt mehr für uns schauen.» (u6, 9–10)

Betrachten wir die Frage der Kosten der Arbeitskraft eingehender, lässt sich feststellen, dass gerade deren Reduktion auf ein Minimum das Ziel der raumzeitlichen Rekonstruktion ist, indem der Unternehmer den Officemitarbeiter weiterhin als ungelernte Arbeitskraft beschäftigt. Im Hinblick auf die Zurückweisung einer Ausbildung des Officemitarbeiters tritt die unternehmerische Logik in zweifacher Hinsicht in Erscheinung: Auf der einen Seite steht für den Unternehmer gerade der flexible Einsatz der Arbeitskraft im Zentrum. Für ihn kommt es aus unternehmerischer Sicht nicht in Frage, den Officemitarbeiter zum Koch auszubilden, da dieser die für Officemitarbeiter geforderten Eigenschaften der Arbeitsdisziplin und Leistungsfähigkeit mitbringt und er ihn weiterhin so einsetzen will. Auf der anderen Seite argumentiert er, dass die anfallenden Kosten eines Ausbildungsplatzes für das Unternehmen zu hoch wären. In diesem Sinne zieht er für die Einführung dieser spezifischen Funktion einzig ein «*Learning on the Job*» in Betracht, wie er im folgenden Zitat erläutert:

> «Als Chef ist es teilweise, ist es wichtig, dass der das kann, das funktioniert. Und warum etwas ändern, warum will man ihn fördern, warum soll man ihn fördern, dass er etwas anderes machen kann. Das heisst dann, ich verliere einen guten Abwäscher und bekomme vielleicht einen nicht so guten Koch. Ich muss wirklich überzeugt sein, dass ich den jetzt nehme und das Risiko eingehe und mir einen neuen Abwäscher suchen muss, der vielleicht nicht so vif ist. Man versucht immer so ein bisschen – eben wir schauen jetzt schon ein bisschen, dass er langsam Sachen lernt, eben so langsam reinkommt, das ist schon so ein bisschen ein Abwägen, denke ich mir. Also so Richtung Ausbildung oder so einen Plan haben wir jetzt nicht, dass wir sagen, er kann das machen.» (u6, 9)

Stellen wir der Perspektive der Unternehmer_innen nun diejenige der Officemitarbeiter gegenüber, so zeigt sich, wie diese ineinandergreifen und zur Etablierung dieser Art der raumzeitlichen Flexibilität beiträgt: Während der situative Einsatz der Arbeitskraft für spezifische Arbeiten Ersteren den störungsfreien Ablauf des Arbeitsprozesses erlaubt, birgt dies für Letztere die Möglichkeit, zumindest kurzzeitig mit der Arbeit des Abwaschens auszusetzen. Für die Officemitarbeiter bedeutet dies nicht nur, die Monotonie ihres Arbeitsalltags überwinden, sondern auch die körperliche anstrengende Arbeit unterbrechen zu können. Dies wird im folgenden Zitat eines Arbeiters deutlich, der Hilfsarbeiten in der Küche mit der Arbeit im Office vergleicht:

> «Die Arbeit ist gar nicht schwierig im Vergleich zum Office. Hier musst du den ganzen Tag lang viele Teller tragen. (...) Und dann all diese grossen, grossen Pfannen in der Küche – das ist unglaublich, diese Pfannen haben 30 Kilo, 40 Kilo. Die Arbeit im Office ist sehr hart, aber in der Küche ist es nicht so hart.» (ab4, 3)

Sein Fall verdeutlicht, dass der situationsspezifische Einsatz von Officemitarbeitern in Abhängigkeit der Nachfrage darin münden kann, dass ihre Funktion als Officemitarbeiter in eine andere überführt wird. Nachdem der Arbeiter während mehreren Monaten bei Bedarf Hilfsarbeiten in der Küche übernommen hat, arbeitet er zum Zeitpunkt des Interviews nunmehr seit einer Woche ausschliesslich in der Küche. Obschon dies für ihn die Gelegenheit bietet, die körperliche Verausgabung im Rahmen der Officearbeit hinter sich lassen zu können, stellt die Arbeit in der Küche auch eine Herausforderung dar:

> «Es ist nicht so harte Arbeit wie beim Abwasch. Aber ich habe keine Schule gemacht in meinem Herkunftsland und hier auch nicht. Und da sind viele Bezeichnungen, das ist nicht so einfach. (...) Und zum Beispiel beim Fleisch- und Gemüseschneiden, mit dem Messer – wenn ich das mache, bin ich sehr schnell. Sie haben mich schon vorher in der Küche eingesetzt, wenn jemand krank oder in den Ferien war. Und jetzt hat der Chef zwei Personen gesucht. Und jetzt arbeite ich seit einer Woche in der Küche.» (ab4, 1)

In diesem Sinne bedeutet für ihn die Arbeit in der Küche im Vergleich zur Officearbeit vornehmlich im Hinblick auf die körperliche Belastung eine Verbesserung. Dennoch ist er nach wie vor als ungelernte Arbeitskraft im Stundenlohn beschäftigt. Obgleich das Unternehmen ihm eine Festanstellung zugesichert hatte, ist er weiterhin im Stundenlohn angestellt und hofft, dass sich dies in naher Zukunft ändern wird:

> «Vielleicht geben sie mir diesen Monat einen Monatslohn, weil ich jetzt in der Küche bin. (...) Aber leider bin ich immer noch im Stundenlohn angestellt.» (ab4, 9)

Wir können also festhalten, dass der flexible Einsatz der Officemitarbeiter hinsichtlich der Arbeitstätigkeiten den Unternehmer_innen erlaubt, die Arbeitsprozesse so zu verändern, dass der Ablauf reibungslos funktioniert, die Vergütungen für die Officemitarbeiter indes dieselben bleiben – selbst dann, wenn sie Arbeiten übernehmen, die der Funktion qualifizierter Arbeitskräfte zufallen und sich die betriebliche Hierarchie aufgrund des selektiven Wissenstransfers dadurch zusätzlich stabilisiert. Gleichzeitig ermöglicht dieser flexible Einsatz den Officemitarbeitern die Überwindung der Monotonie

und die kurzfristige Unterbrechung ihrer körperlichen Verausgabung bei der Officearbeit. Längerfristig kann der situationsbedingte Einsatz der Officemitarbeiter im Übergang zu einer anderen Funktion resultieren, wobei die Arbeiter_innen hierbei offenbar weiterhin ungelernte Arbeitskräfte bleiben.

5.5 Die Teilauslagerung der Disziplinierung von geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus

Die Gegenüberstellung der Perspektiven der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen zeigt, dass sich die Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus insbesondere durch ihre raumzeitliche Flexibilität und Fügsamkeit auszeichnet. Eine weitere Besonderheit besteht darin – so die nachfolgende Argumentation –, dass Disziplinierungsprozesse der Arbeit hier nicht ausschliesslich durch die reelle Subsumtion generiert, sondern durch ihre aufenthaltsrechtliche Situation massgeblich mitgeformt werden. Die Arbeitsdisziplin dieser Arbeitskräfte, die es zur Sicherstellung der Ausführung des Arbeitsprozesses im Unternehmen bedarf, wird also mitunter durch migrationspolitische Regulierungen produziert. In diesem Sinne können wir bezüglich der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus eine teilweise ausgelagerte Disziplinierung feststellen, die sich analytisch in drei Formen fassen lässt. Im Folgenden werden nun die einzelnen Disziplinierungsformen beschrieben sowie ihre spezifische Entfaltung innerhalb der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus veranschaulicht: die *betriebsinterne direkte Disziplinierung* (Kap. 5.5.1), die *betriebsinterne indirekte Disziplinierung* (Kap.5.5.2) und die *externe Disziplinierung* von geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus (Kap.5.5.3).

5.5.1 Betriebsinterne direkte Disziplinierung

Die betriebsinterne direkte Disziplinierung zeichnet sich in Abgrenzung zu den beiden anderen Formen durch ihre Sichtbarkeit aus. Die Arbeitsdisziplin der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus – und teilweise auch anderer migrantischer Arbeiter_innen – wird hier durch sprachliche Äusserungen der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen immer wieder aufs Neue reproduziert. Ihren Ausdruck findet diese Disziplinierungsform in Drohungen, in denen der Verlust des Arbeitsplatzes mit dem möglichen Entzug der Aufenthaltsbewilligung gleichgesetzt wird, in rassistischen Äusserungen, kulturalistischen Zuschreibungen sowie der Herabsetzung von Geflüchteten. Dabei lassen sich zwei Modi der betriebsinternen direkten

Disziplinierung ermitteln, die sich insbesondere in ihrer Wirkung unterscheiden: Im ersten Modus wird die Arbeitsdisziplin der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus situationsspezifisch hergestellt, also dann, wenn sie den störungsfreien Ablauf des Arbeitsprozesses gefährden. Im Gegensatz dazu, entfaltet sich die Wirkung der Disziplinierung im zweiten Modus nicht unmittelbar in der spezifischen Situation, in der Arbeiter_innen mit rassistischen Äusserungen und Herabsetzungen als Geflüchtete konfrontiert sind, sondern in der stets gegenwärtigen Bedrohung, ihre Arbeitsstelle verlieren zu können. Im Folgenden werden diese zwei Modi der betriebsinternen direkten Disziplinierung expliziert.

Der *erste Modus* dieser Disziplinierung zeichnet sich dadurch aus, dass in Momenten, in denen Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus den Arbeitsablauf beeinträchtigen, Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen nicht nur an sie appellieren, sich der Arbeitsorganisation unterzuordnen und ihre Leistungsfähigkeit zu steigern, sondern gleichzeitig auf ihren Aufenthaltsstatus und die geografische Herkunft oder Religion verweisen. Anhand zweier Situationen während der teilnehmenden Beobachtung im gastronomischen Betrieb lässt sich dies veranschaulichen.

Im Zentrum der ersten Situation steht eine Auseinandersetzung über die Arbeitszeit zwischen dem Küchenchef und einem Officemitarbeiter mit F-Ausweis, der im Rahmen eines Integrationsprogramms ein Praktikum als Officemitarbeiter absolviert. Einige Wochen zuvor hatte ihm der Küchenchef erläutert, dass schriftliche Arbeitspläne jeweils einen Monat im Voraus erstellt würden, Änderungen jedoch vorbehalten seien. Als der Officemitarbeiter an einem Arbeitstag seinen Dienst um fünf Uhr abends beenden will, schreitet der Küchenchef ein und erläutert ihm, dass er seinen Dienst erst beenden könne, wenn die Arbeit erledigt sei. Darauf fragt der Officemitarbeiter den Küchenchef, ob es auch möglich sei, am Samstag frei zu haben, da er dann jeweils Fussball spiele. Daraufhin ermahnt der Küchenchef den Officemitarbeiter, dass er entweder seine Arbeitsmoral ändern oder den Arbeitseinsatz beenden müsse und meint, bei einer solchen Einstellung sei es wohl am besten, wenn er jetzt gleich gehen würde. Dann fügt er an, dass er nicht wisse, ob er dann auch gleich abgeschoben werde, die Entscheidung liege nun bei ihm. Schliesslich weist er ihn daraufhin, dass er grundsätzlich dankbar sein müsse, dass er hier arbeiten dürfe. Daraufhin befolgt der Officemitarbeiter die Anweisungen des Küchenchefs und widmet sich wieder der Arbeit im Office (tb20160323).

Auch in der zweiten Situation liegt der Fokus auf einer Auseinandersetzung zwischen dem Küchenchef und einem Officemitarbeiter bezüglich der Arbeitszeit. Während des Arbeitsprozesses in der Küche schreit der Küchenchef

den Officemitarbeiter an, dass er und ein anderer Officemitarbeiter am Vorabend nach Hause gegangen seien und in der Küche ein Chaos hinterlassen hätten. Als der Officemitarbeiter ihm entgegnet, dass er nicht auffindbar gewesen sei, als sie ihren Arbeitstag beenden wollten, weist ihn der Küchenchef zurecht: «Wenn ich nicht da bin, dann ruft ihr mich an. Ich will, dass ihr mir Bescheid gebt, wenn ihr geht. Ihr geht nicht ohne mir Bescheid zu geben.» Schliesslich fügt er mehrmals an: «Mit Muslimen hat man nur Probleme». Der Officemitarbeiter seinerseits ordnet sich in jenem Moment zwar der Arbeitsorganisation unter, da er seine Arbeitstätigkeiten weiter ausführt, reagiert aber gleichzeitig mit Widerstand gegenüber den Äusserungen des Küchenchefs, indem er entgegnet, dass Muslime arbeitsam seien (tb20150828). Obschon sich hier einerseits ein Widerstandsmoment offenbart, wird andererseits auch die Herstellung der Arbeitsdisziplin der Arbeiter_innen deutlich: Während sich in der ersten Situation zeigt, dass Mahnungen die Arbeitsdisziplin von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus sicherstellen, indem explizit mit Verlust der Arbeitsstelle und dessen Auswirkung auf den Aufenthaltsstatus gedroht wird, wirken die Forderungen, sich unterzuordnen, in Kombination mit kulturalistischen Zuschreibungen und Herabsetzungen disziplinierend, indem der mögliche Verlust des Arbeitsplatzes latent droht. Letzteres lässt sich darauf zurückführen, dass sich Officemitarbeiter aufgrund der dominierenden Konstruktionen von «schlechten Arbeitskräften», die mit spezifischen Zuschreibungen begründet werden, immer wieder aufs Neue in einer Position befinden, in der sie diese überwinden und sich entsprechend den geforderten Verhaltensweisen als «gute Arbeitskräfte» bewähren müssen.

Der *zweite Modus* der betriebsinternen direkten Disziplinierung zeichnet sich dadurch aus, dass Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus innerhalb des Betriebs zwar immerzu mit rassistischen Äusserungen und Herabsetzungen als Geflüchtete konfrontiert sind, diese jedoch im Gegensatz zum ersten Modus nicht mit direkten Interventionen in den Arbeitsprozess einhergehen. Die disziplinierende Wirkung entfaltet sich denn auch nicht in den jeweiligen Situationen, sondern in der permanenten Präsenz der Bedrohung.

Im Betrieb, in dem ich meine teilnehmende Beobachtung durchgeführt habe, verdeutlicht sich dies etwa darin, dass Köche und Officemitarbeiter den Begriff «Flüchtling» dazu verwenden, um Arbeiter_innen – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus – zu deklassieren. So bezeichnet ein Officemitarbeiter beispielsweise einen Koch als «Flüchtling», nachdem dieser ihn in humoristischer Manier dazu aufgefordert hatte, schneller zu arbeiten und nicht ständig zu schlafen. Hier zeigt sich, dass das Bild des «Flüchtlings» mit einer negativen Konnotation versehen ist, die wiederum in Beziehung zu den geforderten Verhaltensweisen im Arbeitsprozess steht. Die Wirkungsmacht

dieses Begriffes wird deutlich, betrachten wir eine weitere Situation, die sich im Betrieb zugetragen hat: Zusammen mit einem Officemitarbeiter, der über einen N-Ausweis verfügt, treffe ich auf einen Officemitarbeiter, der als Asylsuchender in die Schweiz gekommen ist und mittlerweile einen Schweizer Pass hat. Ersterer fragt scherzhaft, ob das gesamte Geschirr bereits sauber sei. Der Zweite wendet sich mir zu und erwidert spöttisch, dass ich wissen müsse, dass dieser Mann ein «Flüchtling» sei. Nachdem Ersterer schweigt, betont er nochmals, dass ich stets daran denken solle, dass dieser ein «Flüchtling» sei. Schliesslich wendet der Officemitarbeiter mit N-Ausweis ein, dass der ehemalige Asylsuchende mit Schweizer Pass doch auch ein «Flüchtling» sei, und dieser widerspricht, dass er kein «Flüchtling» sei. Hier zeigt sich, dass der ehemalige Asylsuchende mit Schweizer Pass, den Begriff «Flüchtling» dazu verwendet, um einen anderen Arbeiter herabzusetzen und zugleich sich selbst von den mit dem Begriff verbundenen Zuschreibungen abzugrenzen versucht (tb20160314).

Demgegenüber lassen sich auch individuelle Widerstandstrategien von Officemitarbeitern identifizieren, die darauf beruhen, die Zuschreibungen der anderen Arbeiter_innen zu übernehmen und sich in spezifischen Situationen künstlich «dummzustellen» und somit den Ablauf des Arbeitsprozesses zu unterlaufen. Diese individuellen Widerstandstrategien lassen sich jedoch nur bei Officemitarbeitern beobachten, die nicht über einen Ausweis F oder N verfügen. Beispielhaft zeigt sich dies beim dienstältesten Officemitarbeiter, der während des Ausführens von Tätigkeiten, welche normalerweise Köch_innen übernehmen, den *Sous-Chef* mehrmals fragt, ob er ihm zeigen könne, wie die Arbeitsschritte zu erledigen seien. Dieser führt ihm dann vor, wie die Arbeit verrichtet wird, betont jedoch gleichzeitig, dass der Officemitarbeiter im Grunde genommen über das Wissen verfüge, da er diese Tätigkeiten bereits mehrmals souverän durchgeführt habe (tb20160331). Der individuelle Widerstand des Officemitarbeiters besteht hier also quasi in einer subversiven Aneignung der ihm zugeschriebenen Wissensdefizite, die dem superioren Rassismus als wesentliche Elemente eingeschrieben sind. Die Subversion funktioniert in dieser Situation nur deshalb, weil der *Sous-Chef* sich auf dieses «Dummstellen» einlässt, dem Officemitarbeiter die Arbeiten nochmals vorführt und dadurch seinen eigenen Arbeitsprozess unterbrechen muss.

Wenn wir nun zurückblicken auf die Argumentationsfiguren der Unternehmer_innen hinsichtlich «guter» und «schlechter» Arbeiter_innen, die als Legitimationsgrundlage zur Aufrechterhaltung der betriebshierarchischen Ordnung fungieren, können wir feststellen, dass die Reproduktion dieser Bilder durch die Arbeiter_innen im betrieblichen Alltag ihre spezifische disziplinierende Wirkung entfalten. Da die verschiedenen Konstruktionen eng

verzahnt sind mit dem Arbeitswillen und der Arbeitsmoral, sind insbesondere Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus stets mit einem superioren Rassismus konfrontiert und müssen sich von den ihnen zugeschriebenen Verhaltensweisen befreien, um sich als «gute» Arbeitskräfte bewähren zu können und somit ihre Arbeitsstelle nicht zu verlieren.

5.5.2 Betriebsinterne indirekte Disziplinierung

Neben der direkten Disziplinierung, die mit dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen verbunden ist, finden wir auch betriebsinterne indirekte Disziplinierungsformen, welche sich aus dem Verhältnis zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen ergeben. Das *antagonistische* Verhältnis zwischen Unternehmer_in und Arbeiter_in erlangt aufgrund der mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Unsicherheiten und institutionellen Barrieren im Arbeitsmarkt kurzfristig eine besondere Dimension, die sich durch eine gemeinsame Interessenslage auszeichnet. In diesem Moment erscheint die Unternehmerin als Verbündete im Kampf gegen die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen institutionellen Einschränkungen. Eine Art Bündnis zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen stellt sich dann ein, wenn es darum geht, die Barrieren im Zusammenhang der Zulassungspraxis für den Erhalt einer Arbeitsbewilligung der Arbeiter_innen zu überwinden, die der Beschäftigung im Weg stehen oder Unternehmer_innen konkrete Unterstützungsleistungen hinsichtlich der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen der Arbeiter_innen anbieten. Im Folgenden sollen diese Facetten anhand der Perspektiven der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen aufgezeigt werden.

In Kapitel 5.3.1 zu den Rekrutierungspraktiken der Unternehmer_innen habe ich erläutert, dass sich die Haltung zur Zulassungspraxis seitens der Unternehmer_innen dahingehend unterscheidet, dass sich Unternehmer_innen, die selbst als Asylsuchende in die Schweiz gekommen sind, mit der Zulassungspraxis arrangieren, da sie Arbeiter_innen mit F- oder N-Ausweis aufgrund ihrer eigenen Erfahrung willentlich beschäftigen und mittlere und grosse Unternehmen den administrativen Aufwand des Verfahrens für «gute» Arbeitskräfte auf sich nehmen. Nunmehr können wir feststellen, dass sich diese unterschiedlichen Beweggründe auch auf das Verhältnis zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen niederschlagen und somit disziplinierend wirken.

In den kleinen Betrieben, in denen die Unternehmer_innen selbst in der Vergangenheit ein Asylgesuch gestellt haben, finden sich neben der Bereitschaft, eine Arbeitsbewilligung für Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis einzuholen, auch andere Unterstützungsleistungen, um ihnen den Einstieg

in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies zeigt sich beispielsweise bei einem Unternehmer, der erläutert, dass viele Unternehmen keine Arbeiter_innen mit N-Ausweis anstellen, da das Zulassungsverfahren einen hohen administrativen Aufwand bedeutet. Dabei kritisiert er in erster Linie die mit der Anstellung einer Person mit N-Ausweis verbundenen institutionellen Einschränkungen: Unternehmer_innen müssen dem Stellenantrittsgesuch für Asylsuchende eine Bestätigung des RAV beilegen, dass die offene Stelle gemeldet wurde, um nachzuweisen, dass sich weder eine Person mit Schweizer Pass, C-, B- und F-Ausweis noch anspruchsberechtigte arbeitslose Personen für die Besetzung der Arbeitsstelle eignen. Demgegenüber sieht er sich als Unternehmer in der Rolle, den Einstieg von Arbeiter_innen mit N-Ausweis durch das Einholen einer Arbeitsbewilligung zu ermöglichen und den Zugang zum Arbeitsmarkt durch seine Referenz zu gewährleisten:

> «Und meine Vision ist, dass Leute mit N-Ausweis arbeiten. Also einfach arbeiten ist die Schwierigkeit, ich mache ihnen Mut und sage, nicht Angst haben. Sie brauchen immer eine Referenz, in der Schweiz läuft alles mit Referenzen. Eine Referenz ist eigentlich – ich gebe immer eine Referenz. Ich suche für die Leute immer einen Job, ich gebe meine Referenz, schau, ich kenne diese Person, ich kenne diese Leute. Bitte, wenn jemand Schwierigkeiten hat, ruft mich an, sagt mir, ich bin immer da. Und eben, eine Referenz ist sehr wichtig für Leute mit N-Ausweis. Wenn einer an einem Ort gearbeitet hat, dann haben sie ein eigenes Zeugnis, aber bis man die erste Arbeit findet, müssen sie eine Referenz haben. Aber wer gibt heutzutage jemandem aus dem Asylheim eine Referenz. Aber das ist sehr schwierig, für N-Ausweis ist es sehr schwierig, eine Arbeit zu finden. Manchmal sind sie etwa ein Supertalent, ein Supertalent, aber einfach keine Chance. Aber Talent ist etwas anderes als eine Chance. Er muss zuerst – es reicht nicht nur das Talent, er muss eine Chance erhalten.» (u15, 12–13)

Neben dem Interesse, Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, verfolgen diese Unternehmer_innen auch die Idee, den Arbeiter_innen konkrete Unterstützung hinsichtlich ihrer aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen, der Wohnungssuche und administrativer Angelegenheiten anzubieten oder ihnen privat Deutschunterricht zu erteilen. Wie sich im folgenden Zitat zeigt, hat die Bereitschaft zur Unterstützung auch Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis zwischen diesen Unternehmer_innen und den Arbeiter_innen. Die Unternehmerin selbst spricht von einem Betreuungsverhältnis, durch welches Loyalität der Arbeiter_innen gegenüber dem Betrieb generiert wird und sich ihre Dankbarkeit hinsichtlich der Un-

terstützungsleistungen ebenso durch die Bereitschaft bemerkbar macht, sich dem Betrieb als flexibel einsetzbare Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen:

> «Ja, ja, das sind viele Sachen, Wohnungssuche bis ja, ja sehr viele Sachen. Das gehört halt dann auch ein bisschen dazu, also die gesamte Betreuung rundherum. Ich denke, aber das gibt auch immer wieder – eben das ist auch wichtig für das Arbeitsverhältnis, weil das halt dann auch Goodwill schafft bei ihnen. Ja das gehört halt auch ein bisschen zur Pflege des Arbeitsverhältnisses. Also, das ist jetzt vielleicht bei uns speziell, weil das sehr familiär ist und es auch sehr gut ist, und ich sehr eng an dieser Kultur bin gerade bei der derjenigen, die Teil unserer Familie jetzt ist ja.» (u1, 10)

Auch in Betrieben, in denen die Unternehmer_innen über keine eigenen Erfahrungen im Asylbereich verfügen, heben diese hervor, dass Unterstützungsleistungen für Arbeiter_innen damit einhergehen, dass die Arbeiter_innen ihnen gegenüber Loyalität und Dankbarkeit zeigen. Ein Unternehmer spricht in diesem Zusammenhang von einem Nutzen für die Arbeiter_innen und für das Unternehmen:

> «Ja oder sie kommen, ich habe hier diesen Brief erhalten und dann schaut man es sich mal an und sagen, ok du musst das machen oder dort melden oder wir helfen ab und zu so. (...) Aber ich denke, es ist gut, dass man auch Hilfe anbietet, wenn sie etwas brauchen, weil es oft so ist, dass wir als Arbeitgeberteam die einzigen Ansprechpartner sind für irgendetwas, das in einem Land passiert, das ihnen sehr fremd ist von der Kultur und der Sprache her. Und wenn sie wissen, sie können kommen – ich bin davon überzeugt, dass das etwas bringt, also nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für uns, im Allgemeinen und darum machen wir das auch.» (u5, 18–19)

Ähnlich wie bei der Bereitschaft, den administrativen Aufwand der Zulassungspraxis auf sich zu nehmen, wird auch hier argumentiert, dass sich die Unterstützung von «guten» Arbeitskräften lohnt. Im folgenden Zitat wird ersichtlich, dass die Unternehmerin die Unterstützungsleistungen in Zusammenhang mit der Verwertung der «guten» Arbeitskräfte stellt:

> «Es ist eher so, dass man sagt, wenn man halt so jemanden hat und man plötzlich damit konfrontiert wird, dass er gehen muss, dass man dann vielleicht sagt, ja halt mal, der hat einfach jetzt hier fünf Jahre lang gearbeitet und zahlte seine Steuern und jetzt wollen wir aber schauen, dass er bleiben kann. Also dass man dann vielleicht sagt – wie ich Ihnen vorher gesagt habe – besser einen anderen nach Hause

> schicken. Und einer, der sagt, jetzt habe ich da meines dazugetan, dass man dem auch helfen will, dass er bleiben darf.» (u13, 26)

Einige Unternehmer_innen in mittleren und grossen Betrieben richten ihr Augenmerk darüber hinaus nicht direkt auf Unterstützungsleistungen hinsichtlich der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen der Arbeiter_innen. Im folgenden Zitat verweist eine Unternehmerin darauf, dass das Anbieten konkreter Unterstützungsleistungen teilweise nicht mit der unternehmerischen Logik vereinbar ist:

> «Natürlich, wir versuchen einen gewissen Teil abzufedern und sie auch zu unterstützen. Aber es ist dann auch nicht alles möglich. Also irgendwie, wir sind schlussendlich trotzdem ein wirtschaftliches Unternehmen und müssen schauen, dass wir unser Geld verdienen ((lachend)). Und dass wir sie auch bezahlen können, schlussendlich und das ist dann so – so diese Gratwanderung zu machen, ist manchmal nicht ganz einfach.» (u14, 6)

Wir können festhalten, dass die Arbeitsdisziplin der Arbeiter_innen hier im Gegensatz zur betriebsinternen direkten Disziplinierung nicht sichtbar ist und auch nicht vor Ort hergestellt wird. Vielmehr ist die disziplinierende Wirkung hier quasi dem besonderen Verhältnis zwischen Unternehmer_in und Arbeiter_in einverleibt. Im folgenden Zitat eines Unternehmers wird deutlich, dass insbesondere im Kampf gegen die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen institutionellen Einschränkungen ein besonderes Verhältnis zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen entsteht. Zudem kann konstatiert werden, dass sich die Dankbarkeit der Arbeiter_innen unabhängig davon einstellt, welche Intentionen Unternehmer_innen mit den Unterstützungsleistungen verbinden.

> «Ja die sind halt schon dankbarer, weil wir haben jetzt einen Monat lang für ihn gekämpft und mehrere Briefe, E-Mails und wir mussten mit dem RAV telefonieren, wir mussten dort die Stelle wieder ausschreiben. Das mussten wir machen und das war für uns schon auch ein zeitlicher Aufwand, auch ein finanzieller Aufwand. Sie sind dementsprechend auch sehr dankbar, dass wir das für sie gemacht haben und wir hoffen, wir rechnen damit, dass er nicht gleich nach einem halben Jahr wieder geht.» (u6, 11)

Erweitert man nun das Bild, das sich bei den Unternehmer_innen abzeichnet, mit den Perspektiven der Arbeiter_innen, kann festgestellt werden, dass diese Disziplinierungsform insbesondere die raumzeitliche Flexibilität der Arbeitskräfte garantiert und somit auch der Senkung der Arbeitskosten dient.

Aufgrund ihrer arbeitsmarktlichen Position wird die Arbeitsstelle hier als erster Schritt im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen betrachtet und somit dominiert die Auffassung, grundsätzlich froh sein zu können – trotz institutioneller Barrieren auf dem Arbeitsmarkt – eine Arbeitsstelle gefunden zu haben, welche sich in der Dankbarkeit gegenüber dem Unternehmer äussert. Dies zeigt sich beispielhaft im folgenden Zitat einer jungen Frau, die eine Lehre als Servicefachangestellte absolvierte:

> «Also du musst einfach im Kopf haben, wenn du einen guten Chef hast, dann hilft er dir mit allem, den Dokumenten und so. Das ist das Einzige, weil ich kenne einen Kollegen, der eine Lehre gefunden hat, und das Migrationsamt sagte, nein, wir wollen nicht, dass er eine Lehre macht, und dann musste er eine Vorlehre machen. Das ist ein bisschen kompliziert. Und zum Beispiel habe ich auch einen Kollegen, der hatte einen F-Ausweis und er wollte eine Lehre für drei Jahre machen und er machte zwei Jahre, weil das Migrationsamt sagte, wir lassen dich nicht drei Jahre machen. Es ist immer mit dem Migrationsamt ein Problem. Wenn dein Chef sagt, das sind viele Probleme, man muss viele Formulare ausfüllen und so. Das nervt auch.» (ab9, 14)

Wie das obige Zitat zeigt, ist die Gegenwärtigkeit der institutionellen Beschränkungen im Arbeitsmarkt für die Arbeiter_innen insofern relevant, als sie ihre Anstellung im Unternehmen als Besonderheit wahrnehmen und dies wiederum quasi auf die Gutmütigkeit einzelner Unternehmer_innen zurückführen. Genährt wird diese Vorstellung des gutmütigen Unternehmers – so zeigt das folgende Beispiel – insbesondere durch spezifische Unterstützungsleistungen, die Unternehmer_innen den Arbeiter_innen anbieten:

> «Ja mit dem grossen Chef – also er ist wirklich so wie ein Vater, wenn ich das so sagen kann. Er ist wirklich – er schaut immer zu mir, also wegen der Schule, wegen dem Geld, dass ich nicht so viel ausgeben kann, alles. Er schaut wirklich, wirklich für mich. Er ist wirklich, also zu mir ist er wirklich gut, weil er weiss, dass meine Eltern nicht da sind. Und er war wirklich nett zu mir. Ich bin wirklich dankbar und er ist wirklich der beste, beste Chef.» (ab9, 11)

Dieses Muster der Loyalität und Dankbarkeit zeigt sich insbesondere bei den zwei Arbeitern mit N-Ausweis, die beide vorerst im Rahmen von kurzfristigen Erwerbseinsätzen – bei denen der monatliche Maximallohn auf 400 Franken plafoniert war und die Ende 2013 wieder abgeschafft wurden – sechs Monate bzw. zwei Jahre lang in einem kleinen Betrieb arbeiteten und diese dann in ein reguläres Arbeitsverhältnis überführen und sich somit

von der Sozialhilfe lösen konnten. Das Einholen einer Arbeitsbewilligung war in beiden Betrieben indes realisierbar, weil sie spezifische kulinarische Spezialitäten einer geografischen Region anbieten und bei der Meldung der offenen Stelle als ungelernter Koch beim RAV das entsprechende Wissen als Voraussetzung für den Stellenantritt definiert wurde. Beide Asylsuchenden verweisen darauf, dass es aufgrund dieser institutionellen Beschränkungen schwierig ist, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sie entsprechend froh darüber sind, eine Arbeitsstelle gefunden zu haben. Einer sieht dies gar als besonderes Glück für ihn:

> «Ich hatte Glück, weil dieses traditionelle Essen kann niemand zubereiten – auch türkische Leute können das nicht so einfach. Und darum hatte ich Glück.» (ab7, 3)

Entscheidend sind im Hinblick auf das besondere Verhältnis zwischen Arbeiter_innen und Unternehmer_innen jedoch nicht nur die institutionellen Barrieren im Arbeitsmarkt, sondern auch die Tatsache, dass die Sozialhilfeunabhängigkeit als Bedingung für den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung gilt. Der Wechsel in eine reguläre Arbeitsstelle war bei beiden mit der Absicht verbunden, sich von der Sozialhilfe zu lösen, um dann ein Gesuch um Erteilung einer Härtefallbewilligung einzureichen. Beide schlossen einen regulären Vertrag mit den Unternehmer_innen ab:

> «Aber auch diese Arbeit im Restaurant. Als ich anfing mit dieser Arbeit im Sozialbereich, hatte ich pro Monat 20 Stunden, das heisst pro Tag nur zwei Stunden Arbeit. Zwei Jahre lang habe ich auf diese Art gearbeitet, nur 20 Stunden. Und nachher wollte ich eine B-Bewilligung und da braucht man eine Arbeit. Wenn ich fünf Jahre hier bin und – ich glaube – wenn man in diesen fünf Jahren eine Arbeit hat, dann geht es. Wenn man zum Beispiel eine Familie hat und nicht kriminell ist und keine Strafen hat und wenn man hier eine Schule gemacht hat oder eine Arbeit hat, wenn man diese Kriterien erfüllt, ist es besser. Es ist nicht obligatorisch, aber wenn man das erfüllt, dann prüfen die Leute das und man erhält einen B-Ausweis. Das hat mein Anwalt gesagt. Es kam die Antwort, dass es möglich ist, wenn ich einen Vertrag habe, dann können wir es machen. Okay und mein Chef hat einen Vertrag gemacht, alles so ausgemacht und nachher hatte ich offiziell einen Vertrag 70–100 Prozent, aber im Stundenlohn.» (ab7, 2–3)

Zur Verwirklichung dieses Vorhabens ist wiederum das Bündnis mit dem Unternehmer entscheidend, da nicht nur ein regulärer Vertrag, sondern

auch Briefe von Personen, welche die «besonders erfolgreiche Integration» bekunden, sich positiv auf den Entscheid auswirken:

> «Ja, weil er hat auch einen Brief geschrieben und fast 15 Leute, die ich kenne. Und mein Chef auch, er hat auch einen Brief geschrieben. Und das alles habe ich zusammen mit meinem Anwalt geschickt und ich glaube, Gott hilft.» (ab7, 3)

Bei beiden Arbeitern zeigt sich, dass die besondere Verbindung, welche sich im gemeinsamen Kampf gegen die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen ergibt, mit der Dankbarkeit gegenüber diesen Unternehmern sowie einer hohen Identifizierung mit dem Betrieb einhergeht. Im Falle eines Asylsuchenden zeigt sich nun, wie dieses kurzfristige Bündnis zwischen Arbeiter_in und Unternehmer_in aufgrund ihrer unterschiedlichen Interessen wieder gebrochen werden kann:

> «Ungefähr sechs Monate lang arbeitete ich zu 100 Prozent. Aber das Restaurant lief nicht so gut. Der Unternehmer hat auch gesehen, dass er nicht genug Geld hat, um meinen Lohn zu bezahlen. Und dann sagte er, es ist besser, wenn du irgendwo eine andere Arbeit findest. Dann versuchte ich es in einem anderen Restaurant. Und dann ist es einfach eine Stundenlohnanstellung. (...) Aber seit der frühere Chef mich angemeldet hat, damals zu 100 Prozent, habe ich keine Sozialhilfeleistungen mehr genommen. Und dann bleibe ich so hier. (...) Und dann versuchte ich auch eine 100-Prozent-Arbeit zu erhalten. Aber er sagt, dass es nicht so gut läuft, nur im Sommer, in der anderen Zeit kann er nicht zahlen. Dann sagte ich einfach, okay, dann schreibst du einfach Stundenlohn und ich versuche noch eine andere Arbeit zu suchen.» (ab8, 2)

Nach der Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist dieser Arbeiter erneut mit der Herausforderung konfrontiert, trotz den institutionellen Beschränkungen wieder Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, um der Gefahr zu entgehen, Sozialhilfeleistungen beziehen zu müssen, womit der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung unerreichbar bliebe – zumal er den Bezug von Sozialhilfeleistungen im Grunde abwertet und als Sozialhilfeempfänger Ablehnung befürchtet:

> «Aber ich möchte nicht immer Sozialhilfeleistungen erhalten, das ist nicht so gut. Wenn Leute, Schweizer Leute mich einfach fragen würden, ja was machst du und ich dann sagen würde, ich habe keine Arbeit, ich erhalte Sozialhilfeleistungen, dann mögen das die Leute nicht und ich mag das auch nicht.» (ab8, 1)

Bezüglich der betriebsinternen indirekten Disziplinierung kann also festgehalten werden, dass die Arbeitsdisziplin der Arbeiter_innen weder durch aktive Überwachung noch durch direkte verbale Drohungen (wie es bei der direkten Disziplinierung der Fall sein kann), sondern durch das spezifische Verhältnis zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen hergestellt wird. Der Aufenthaltsstatus der Arbeitskräfte verleiht dem antagonistischen Verhältnis kurzzeitig eine gemeinsame Interessenslage, welche die Arbeitsdisziplin der Arbeiter_innen auch längerfristig aufrechterhält, da diese Dankbarkeit und Loyalität gegenüber der/dem Unternehmer_in entwickeln.

5.5.3 Externe Disziplinierung

Schliesslich finden wir eine dritte Disziplinierungsform, die externe Disziplinierung, die auf den Sicherheitsbestrebungen der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Kontext ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation, arbeitsmarktlichen Position und sozialen Sicherung basiert. Die Wirkungen dieser Disziplinierung sowie die Brüche und Diskontinuitäten können in mehrere Muster zusammengefasst werden, die von den spezifischen aufenthaltsrechtlichen und arbeitsmarktlichen Situationen der Arbeiter_innen mitbestimmt werden. Um die Wirkung der Disziplinierung analytisch fassen zu können, reicht es jedoch nicht, den Fokus auf die durch die asylpolitischen Regulierungen hervorgebrachten aufenthaltsrechtlichen Kategorien zu richten, sondern es gilt zudem, die Strategien der Migrant_innen im Umgang mit diesen Kategorien in den Blick zu nehmen (Andrijašević et al. 2005, 347). Um in diesem Sinne ein vollständiges Bild der Muster der externen Disziplinierung zu erhalten, werden auch die Erfahrungen mit sowie die Wahrnehmungen und Bewertungen der aufenthaltsrechtlichen und arbeitsmarktlichen Situationen in die Analyse miteinbezogen. Wir können feststellen, dass die Arbeiter_innen unterschiedliche Konstellationen hinsichtlich ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation sowie arbeitsmarktlichen Position und sozialen Sicherung aufweisen, und die disziplinierende Wirkung in jeder dieser Konstellation auf je spezifische Weise in Erscheinung tritt. Analytisch lässt sich die externe Disziplinierung in vier Muster unterscheiden: Disziplinierungen im Kampf gegen die drohende Abschiebung, am Wendepunkt einer permanenten Zermürbungsphase, in der Periode der sukzessiven Stabilisierung sowie im Bestreben zur Sozialhilfeunabhängigkeit.

Disziplinierung im Kampf gegen die drohende Abschiebung

Betrachten wir die Situation der asylsuchenden Arbeiter_innen ab7 und ab8, so lässt sich feststellen, dass beide keine Sozialhilfeleistungen beziehen, ihre

Arbeitsverhältnisse sich jedoch dahingehend unterscheiden, dass ab7 sowohl über eine Festanstellung als auch über eine Stundenlohnanstellung verfügt, ab8 seine Existenz hingegen durch ein hohes Stundenlohnpensum sichert.

Beide Arbeiter hatten in der Vergangenheit Schwierigkeiten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Während ab7 bereits in seinem Herkunftsland in mehreren gastronomischen Betrieben gearbeitet hat, hat ab8 ein Studium abgeschlossen, sich aber mit der Situation arrangiert, in der Schweiz vorerst in gastronomischen Betrieben nach Arbeit zu suchen. Obschon ab7 über weitreichende Erfahrungen in der Gastronomie verfügt, blickt er ebenso wie ab8 auf eine Phase der erfolgslosen Suche nach einer Arbeitsstelle zurück und begründet diese mit der Zurückweisung der Unternehmer_innen aufgrund seines Aufenthaltsstatus:

> «Ja zum Beispiel als ich in einem Restaurant anfragte. Ich sagte, bitte schauen Sie, ich möchte etwas fragen, zum Beispiel Pizza. Ich habe schon [in meinem Herkunftsland, jk] in einem italienischen Restaurant gearbeitet. Ich weiss, wie man Ravioli macht, ich habe alles selbst gemacht, ich habe alles frisch gemacht, Pasta, Ravioli, Nudeln, Lasagne mit dieser Nudelmaschine. Alles habe ich gemacht. Alles habe ich schon gemacht, bitte schauen Sie zuerst und geben Sie mir dann eine Antwort. Ich habe auch meine Rezepte, kein Problem. Aber nein, sorry, N-Ausweis. Dann war es so, dass ich nicht arbeiten konnte. Und dann arbeitete ich in Beschäftigungsprogrammen.» (ab7, 5–6)

Beide Arbeiter betonen, dass sie nun zwar eine Arbeitsstelle haben, sich aber auf der untersten Stufenleiter des Arbeitsmarkts befinden und hier verharren müssen, da sie mit dem N-Ausweis innerhalb der Asylsozialhilfestrukturen keine Weiterbildungsmöglichkeiten haben.

> «Zum Beispiel bei der Arbeit: Mit N-Ausweis kann man einfach eine Arbeit im Restaurant machen. Aber etwas anderes geht nicht, also eine Weiterbildung machen oder gut Deutsch sprechen.» (ab7, 5)

Ab7 hat bereits mehrmals versucht, im Rahmen von Integrationsprogrammen Weiterbildungen im gastronomischen Bereich zu besuchen und ist jeweils daran gescheitert, dass Personen mit N-Ausweis dies grundsätzlich verwehrt bleibt. Ab8 wiederum sieht sich damit konfrontiert, dass er mit seiner Lohnarbeit – trotz Festanstellung und zusätzlicher Stundenlohnanstellung – nicht über die Mittel verfügt, um eine Weiterbildung zu finanzieren.

> «Aber mein Ziel ist es auch zu studieren, weiterzukommen, einen Kurs zu machen. Das ist auch besser. Man vertraut mir besser bei der Arbeit, wenn ich einen ein- bis eineinhalbjährigen Kurs mache. Dann bin ich

> ein bisschen weiter und bekomme einen guten Job in der Küche – nicht immer Abwaschen und kalte Küche. Das mag ich nicht. Das ist auch so, wir müssen jemandem helfen. Ich verdiene jetzt Geld. Dieses Geld muss ich ein bisschen sparen und dann Kochkurse machen. Die dauern nicht drei, vier Jahre, die Kurse dauern so eineinhalb Jahre so etwas.» (ab8, 13)

Hinzu kommt, dass Asylsuchende nur Deutschkurse bis zu einem bestimmten Niveau besuchen können. Der Fall von ab7 zeigt, dass für Asylsuchende die Möglichkeiten eingeschränkt werden, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern:

> «Ich konnte keinen Kurs mehr machen, weil das die Regel beim Migrationsdienst ist. Ich habe A1 und A2 schon gemacht und dann wollte ich weitermachen. Also A1 und A2 habe ich gemacht und nachher bei B1 war es während zwei Jahren so, dass es immer hiess: so Stopp und dann weiter. In jedem neuen Jahr kommen neue Regeln. Ah Stopp okay, weiter, Stopp, immer so, das war sehr schwierig.» (ab7, 2)

Die beiden Fälle demonstrieren, dass der Widerspruch, der mit den aufenthaltsrechtlichen Regulierungen des Aufenthaltsstatus N einhergeht – sprich auf der einen Seite die sogenannte «Rückkehrfähigkeit» der Personen insofern aufrechtzuerhalten, als sie einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Deutschkursen und Weiterbildungsmöglichkeiten haben, und auf der anderen Seite die Sozialhilfeunabhängigkeit zu fördern –, dazu führt, dass sie sich auf der untersten Stufenleiter des Arbeitsmarktes befinden. Gleichzeitig stellen gerade jene Arbeitsverhältnisse für sie die einzige aktive Strategie im Kontext der asylpolitischen Regulierungen dar, ein Bleiberecht in der Schweiz zu sichern und sich aus der unsicheren Aufenthaltssituation zu befreien – dies mitunter unter der Voraussetzung, dass sie mindestens seit fünf Jahren in der Schweiz leben. Die Alternative besteht darin, weiterhin auf den Entscheid ihres Asylgesuchs zu warten und sich somit der Ungewissheit über den Verbleib in der Schweiz auszusetzen. Und gerade diese Ungewissheit nehmen die beiden Arbeiter als zermürbend wahr, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

> «Ich bin jetzt seit sechs Jahren weg von [meinem Herkunftsland, jk]. Sechs Jahre, aber ich weiss noch nicht, ob ich bleiben kann oder nicht, dieser Entscheid ist noch nicht da, und das ist schwierig für uns. Ich habe manchmal auch überlegt, all diese Leute, meine Kollegen, meine andere Freunde haben alle einen B-Ausweis bekommen. Aber ich bin immer noch in Unsicherheit. Ja, das ist ein bisschen – ich denke

manchmal nach, manchmal kann ich nicht schlafen. Wenn ich im Bett bin, überlege ich, was ist mein Plan, wie mache ich weiter. Das ist ein bisschen schwierig für mich.» (ab8, 11)

Die Abschiebung ist bei Arbeitern mit N-Ausweis als permanente Bedrohung präsent. Ab8 erläutert zudem, dass er Angst davor hat, in seinem Herkunftsland bereits am Flughafen verhaftet und ins Gefängnis gesteckt zu werden. Das folgende Zitat von ab7 bezeugt, wie die ständige Angst davor, die Schweiz verlassen zu müssen, den Alltag der Arbeiter_innen prägt:

«Dieser Ausweis ist nicht gut und ich muss immer nachdenken, immer. (...) In [meinem Herkunftsland, jk] sagt man, wenn man auf dem Baum schläft, kann man nicht gut schlafen. Darum habe ich immer gebetet. Ich habe Geduld. Aber manchmal ist es schwierig, weil man nicht weiss, ob man hier bleiben kann oder nicht, darum habe ich Angst.» (ab7, 12)

Während ab8 darauf hofft, bald ein Härtefallgesuch einreichen zu können, hat ab7 zum Zeitpunkt des Interviews bereits ein Gesuch um Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung eingereicht und wartet nun auf den Entscheid. Wie das folgende Zitat verdeutlicht, hofft er nun auf eine positive Antwort auf sein Gesuch:

«Und dann sagten meine Kollegen und Kolleginnen, so nach einem Jahr kommt der B-Ausweis, weil ich seit einem Jahr selbstständig bin, ruhig. Und jetzt habe ich ein Jahr lang gearbeitet und ich bezahle alles selbst und ich habe schon eine Wohnung gefunden, und jetzt ist es gut. Wenn man Geduld hat, geht es immer so langsam, ohne Schmerzen.» (ab7, 4)

Trotz dieses Unterschieds wirkt die externe Disziplinierung in beiden Arbeitsverhältnissen. Ab8 hat es geschafft, sozialhilfeunabhängig zu werden und sichert seine Existenz mit dem Lohn zweier Arbeitsverhältnisse. Er findet sich mit der Belastung ab, die mit der Koordination der beiden Arbeitsstellen und dem hohen Arbeitspensum einhergeht.

«Ja, ich finde, das ist gut. Aber es ist ein bisschen stressig, wenn Saison ist im Sommer habe ich viel Stress, viel Stress. Dann kommen viele Leute und an zwei Orten zu arbeiten, ist ein bisschen stressig. Man hat nicht frei, nur im Sommer. Aber im Winter ist es wieder ruhig, nicht so viele Touristen. Aber im Sommer – so fünf Monate lang – muss man ein bisschen Gas geben, so an beiden Orten zu arbeiten. Das ist schwierig im Sommer. Aber nur an einem Ort ist ok, aber jetzt arbeite

> ich an beiden Orten und das ist ein bisschen schwierig während fünf Monaten. Und nach Oktober habe ich wieder während vier Monaten keine Arbeit mehr dort. Dann ist ein Restaurant zu. Dieses Restaurant ist vier Monate zu. So dann habe ich mehr frei. Dann wird es ein bisschen ruhiger ((lacht)).» (ab8, 10–11)

Die disziplinierende Wirkung kann in diesem Arbeitsverhältnis daran festgemacht werden, dass er nun zwar die Sozialhilfeunabhängigkeit als Voraussetzung für den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung erfüllt, die ständige Furcht aber präsent bleibt, vorher wieder zurück in die Sozialhilfeabhängigkeit zu fallen. Ähnlich gestaltet es sich bei ab7: Er befindet sich in einer Phase, in der ein gesicherterer Aufenthaltsstatus in greifbarer Nähe scheint und das Arbeitsverhältnis hierbei als zentrale Garantie für den positiven Entscheid fungiert. Obschon er im Stundenlohn angestellt ist, reicht das hohe Arbeitspensum aus, um die Sozialhilfeabhängigkeit zu überwinden; die finanziellen Einkünfte bleiben jedoch unsicher. Obwohl er bereits mehrmals erfolglos versucht hat, eine Festanstellung im Unternehmen zu erhalten, akzeptiert er die Stundenlohnanstellung, da der Unternehmer ihm immer wieder eine Festanstellung in Aussicht stellt.

Für beide ist an den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung die Hoffnung geknüpft, damit auch einen Wendepunkt im Hinblick auf ihre arbeitsmarktliche Position zu erleben. Da sie die Erfahrung gemacht haben, mit dem N-Ausweis keine Weiterbildungen und keine weiteren Deutschkurse besuchen zu können, verbinden sie mit dem Erhalt einer B-Bewilligung die Möglichkeit, dieses Ziel doch noch zu erreichen. Obwohl ab8 die Hoffnung noch nicht vollends aufgegeben hat, in der Schweiz an seine Arbeitserfahrung anzuknüpfen, hat er sich mittlerweile darin eingerichtet, weiterhin im Gastronomiebereich zu arbeiten. Wie das folgende Zitat verdeutlicht, möchte er einen Kochkurs absolvieren, zieht die Umsetzung dieses Ziels jedoch erst in Betracht, wenn er eine Aufenthaltsbewilligung erhalten hat:

> «Ja das ist auch mein Plan. Aber ich schaue, wenn ich den Ausweis geändert habe, dann muss ich das auch machen, also hier arbeiten und einen Kochkurs von eineinhalb Jahren machen. Das ist ein bisschen, damit ich in eine andere Position komme – nicht immer in der gleichen Position arbeite, abwasche. Ich finde, das ist gut, aber der Mensch muss weitergehen, nicht immer die gleiche Arbeit machen. Das ist auch mein Plan. Aber ich schaue – zuerst der Ausweis. Ich warte jetzt auf den Ausweis, wenn ich den ändere, muss ich so was machen.» (ab8, 13)

Ab7 will nach dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung seine Deutschkenntnisse verbessern, um ein Sprachzertifikat zu erhalten, eine Weiterbildung zu absolvieren und sich schliesslich selbstständig zu machen. Seinen Plan konnte er bislang nicht realisieren, da Personen mit N-Ausweis eine selbstständige Arbeit vorenthalten bleibt. Angebote einer Geschäftspartnerschaft aus seinem Bekanntenkreis musste er jeweils mit der Begründung ablehnen, dass er aufgrund seiner aufenthaltsrechtlichen Situation kein Recht dazu habe. Folglich sieht er mit dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung die Chance, seine Pläne in Zukunft umsetzen zu können.

Solche Perspektiven sind für beide Asylsuchende nunmehr denkbar geworden, da der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung sie zu einem in naher Zukunft gangbaren Weg macht. Beide verweisen darauf, dass es für sie in der Vergangenheit ausgeschlossen war, Lebenspläne zu schmieden. So eröffnet sich für ab8 mit der Aussicht auf den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung auch die Möglichkeit, seine Eltern wiederzusehen – etwas, das für ihn bisher unerreichbar schien, da Asylsuchende grundsätzlich nicht in andere Staaten reisen dürfen.

> «Aber mit dem N-Ausweis – ich habe jetzt fünf Jahre gewartet, aber das ist ein bisschen schwierig, fünf Jahre zu warten mit dem N-Ausweis. Es muss einfach diese Antwort kommen innerhalb eines Jahres, dann können wir uns darauf einstellen, ob wir bleiben oder nicht. Aber fünf Jahre lang hier sein und man hat immer noch einen N-Ausweis. Ich kann auch nicht in andere Länder reisen. Ich möchte gerne meine Eltern sehen, ich gehe nicht zurück. Aber wir könnten uns in einem Nachbarstaat treffen, wenn ich einen anderen Ausweis hätte. Aber mit dem N-Ausweis kann man nur in der Schweiz bleiben, ich kann nicht über die Grenze gehen und das ist ein bisschen schwierig.» (ab8, 6)

Disziplinierung am Wendepunkt einer permanenten Zermürbungsphase

Ähnlich wie bei den beiden Asylsuchenden verhält es sich bei den Arbeitern ab3 und ab4, die beide seit über zehn Jahren in der Schweiz sind. Auch sie blicken auf eine lange Phase mit dem Aufenthaltsstatus N zurück, ihr Asylgesuch wurde jedoch abgelehnt und sie verbrachten anschliessend mehrere Jahre in sogenannten Sachabgabezentren[23], wo sie eine minimale Existenzsicherung erhielten und ihnen der Zugang zum Arbeitsmarkt gänzlich verwehrt blieb. Vor kurzem haben beide ein Gesuch um Erhalt einer

23 Bis 2014 wurden im Kanton Bern abgewiesenen Asylsuchende, die lediglich «Nothilfeunterstützung» erhalten, in eigens für sie vorgesehenen Zentren separiert.

Härtefallbewilligung eingereicht und konnten in diesem Rahmen auch eine Arbeitsstelle besetzen. Beide sind seither unabhängig von der «Nothilfe»: Während ab3 nun über eine Festanstellung verfügt, ist ab4 im Stundenlohn angestellt.

Die beiden Arbeiter fanden in der Zeit während des Asylverfahrens Zugang zum Arbeitsmarkt. Obschon ab3 in seinem Herkunftsland eine Ausbildung absolviert hatte, suchte er damals – wie auch ab4, der in seinem Herkunftsland die Grundschule besucht hatte –, eine Lohnarbeit in der Gastronomie. Wie das folgende Zitat von ab3 zeigt, hat er sich damit arrangiert, in der Schweiz nicht in seinem Ausbildungsberuf arbeiten zu können:

> «Ja, ich habe eine Ausbildung gemacht. Aber hier ist nichts, hier geht es nicht. Hier geht es nicht. Aber ich mache Küchenarbeit. Als ich hierherkam, versuchte ich das.» (ab3, 13)

Nachdem sie einen definitiven negativen Entscheid auf ihr Asylgesuch erhalten hatten, mussten jedoch beide ihre die Arbeitsstelle aufgeben. Wie das folgende Zitat von ab4 zeigt, bedeutete der negative Entscheid, nach einer Phase der allmählichen Stabilisierung der Existenz wieder in eine Phase der Unsicherheit zurückgeworfen zu werden.

> «Dann habe ich einen Brief bekommen vom Bundesamt für Migration. Sie haben gesagt, du kannst nicht arbeiten. Du musst zurückgehen in dein Land, das ist kein Problem. (...) Der Sozialarbeiter hat gesagt, jetzt musst du alles kündigen, deine Wohnung und du musst zurück ins Zentrum. Dann habe ich gesagt, ich habe keine Dokumente. Dann haben sie mich zurück ins Zentrum geschickt.» (ab4, 5)

Nachdem beide mehrere Jahre in Sachabgabezentren verweilen mussten, konnten sie sich durch die Lohnarbeit von den dortigen repressiven Strukturen, der drohenden Abschiebung – die ohne Vorwarnung und jederzeit durchgeführt werden kann – sowie der von ihnen erfahrenen Zermürbung befreien. Für sie bedeutet die momentane Situation ein Zugewinn an Selbstständigkeit: anstelle von ständiger Kontrolle und Überwachung steht ein erweiterter Bewegungsspielraum und eine eigene Mietwohnung. Dies verdeutlicht folgendes Zitat von Arbeiter ab3:

> «Und dann habe ich eine Wohnung erhalten. Jetzt bin ich sehr glücklich ((lacht)), sehr glücklich, ja. Jetzt ist es für mich sehr, sehr, sehr fein. Ja.» (ab3, 3)

Und doch liegt gerade in dieser (scheinbaren) Ermächtigung zugleich auch die disziplinierende Wirkung hinsichtlich ihrer Arbeitsverhältnisse:

Nachdem sie das Einreichen einer Härtefallbewilligung als Weg zur Befreiung aus ihrer Unsicherheitslage für sich wahrgenommen hatten, suchten beide sogleich eine Arbeitsstelle im Gastronomiebereich. Dabei zeigt sich, wie jahrelange Unsicherheitserfahrungen bereits mit der Aussicht auf eine etwaige Verbesserung der eigenen Lebenssituation darin münden, dass jegliche an das Arbeitsverhältnis geknüpfte Bedingungen genügsam hingenommen werden. So bekam ab3 im Rahmen sogenannter Probetage mehrere Tage lang keinen Lohn für seine Arbeit. Ab4 erhielt zwar die Zusicherung eines Freundes, dass er eine Arbeitsstelle besetzen könne im gleichen gastronomischen Betrieb, in dem dieser arbeitete, der genaue Zeitpunkt des Stellenantritts blieb jedoch offen:

> «Und er sagte, das ist eine gute Nachricht und es ist kein Problem, aber nicht jetzt. Du kannst noch ein, zwei Monate Pause machen. Ich sagte: Das ist kein Problem. Ich habe [viele, jk] Jahre lang Pause gemacht.» (ab4, 7)

Die anhaltende Ungewissheit und Verunsicherung ist hinsichtlich der Disziplinierung nur eine Seite der Medaille; die andere ist die Aussicht, die derzeitige – zumindest ansatzweise – realisierte Stabilisierung der Lebenssituation mit dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung gänzlich sichern zu können. Die beiden Arbeiter befinden sich also in einer Art Übergangsphase, in der sie beide Seiten der Medaille stets vor Augen haben. Und im Gegensatz zu den Asylsuchenden nimmt für sie die permanente Bedrohung, erneut – notabene nicht in die Sozialhilfeabhängigkeit, sondern in die Nothilfestrukturen – zurückgeschleudert zu werden, konkrete Konturen an, da sie diese Erfahrung in der Vergangenheit bereits gemacht haben. Die Wirkmächtigkeit der externen Disziplinierung gründet hier also auf einer Situation, die Unsicherheit und Sicherheit miteinander vereint und in der eine Art Scharnier, Angst und Hoffnung eng zusammenhält. Im folgenden Zitat wird die Widersprüchlichkeit dieser Übergangsphase und deren disziplinierende Wirkung verdeutlicht:

> «3400 Franken, aber noch mit dem 13. Monatslohn, das sind jeden Monat 280 Franken. Aber ich muss die Krankenkasse bezahlen, Arztkosten bezahlen, alles bezahlen. Dann habe ich Ende des Monats wieder null ((lachen)), Ende des Monats ist wieder null. Ja wenn der Monat fertig ist, dann ist wieder null ((lachen)). Ja so ist das Leben.»
>
> *Also ist es schwierig.*
>
> «Ja, es ist ein wenig schwierig, aber kein Problem. Ich denke, jetzt habe ich meine Wohnung, sie gehört mir, ich denke so. Gott selbst hat mir die Wohnung gegeben. Ich denke so, manchmal.» (ab3, 19)

Hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse von ab3 und ab4 wird im folgenden Zitat deutlich, dass sie die Möglichkeit des Erhalts einer Aufenthaltsbewilligung in keiner Art und Weise gefährden wollen und sich somit den Arbeitsbedingungen widerstandslos fügen:

> «Ich muss in dieser Situation eine Arbeit haben, ich bin schon seit über zehn Jahren hier, war [viele, jk] Jahre ohne Arbeit. Ich muss einfach ganz ruhig sein in der Arbeit, egal wie viel Arbeit es ist. Das ist mein – das muss ich machen. Ich kann nicht sagen, so und so, leider muss ich arbeiten, sonst wenn ich mich beschwere, habe ich keine Arbeit mehr (...). Dein Chef sagt, was du machen musst und ich muss einfach ja sagen, ich muss es machen.» (ab4, 12)

Bei ab4 kommt noch eine weitere Dimension der Unsicherheit im Arbeitsverhältnis hinzu: Da er in einer Stundenlohnanstellung beschäftigt ist, arbeitet er so viele Stunden wie möglich, leistet also ein hohes Stundenpensum – mit dem Verzicht auf Ruhetage und Ferien. Dies lässt sich auf der einen Seite damit begründen, dass er sich im Unternehmen besonders behaupten will, um seine Arbeitsstelle nicht zu gefährden und gleichzeitig die Aussicht auf den Erhalt einer Festanstellung zu vergrössern. Auf der anderen Seite ist dies schlicht seine Strategie, die Existenz zu sichern. Im Gegensatz zu jenem Asylsuchenden (ab7), der im Stundenlohn angestellt ist und beim Unternehmer um eine Festanstellung ersucht hat, hofft er zwar darauf, dass das Unternehmen ihm früher oder später eine Festanstellung bietet, hat dies jedoch gegenüber seinem Vorgesetzten bisher nie thematisiert. Die Angst, seine Arbeitsstelle und somit den Erhalt der Aufenthaltsbewilligung zu gefährden, dominiert hier gegenüber dem Anspruch, über ein stabiles Einkommen verfügen zu können:

> «Ich warte und dann kommt der B-Ausweis. Und leider muss ich arbeiten, eine Arbeit haben.» (ab4, 18)

Umgekehrt verhält es sich bei ab3: Auch er akzeptiert die Arbeitsbedingungen – eine überdurchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, hohe Arbeitsbelastung und lediglich halbe Ruhetage gehören zu seinem Arbeitsalltag – zwar weitestgehend, um den Erhalt der Aufenthaltsbewilligung nicht zu gefährden. Im Gegensatz zu ab4 lässt sich bei ihm indes ein Bruch innerhalb des Musters der Fügsamkeit erkennen: Zunächst ebenfalls im Stundenlohn angestellt, stellte er nach einigen Monaten die Forderung nach einer Festanstellung und drohte mit der Kündigung. Daraufhin änderte der Unternehmer seine Stundenlohnanstellung in eine Festanstellung. An diesem Beispiel zeigt sich, dass die Wechselwirkungen zwischen den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen und

dem Arbeitsverhältnis auch Widerstandsmomente hervorbringen können, und der Kampf zur Überwindung der aufenthaltsrechtlichen Situation durchaus mit demjenigen um bessere Arbeitsbedingungen einhergehen kann. Dies ist dann der Fall, wenn Arbeiter_innen, entschlossen ihre aufenthaltsrechtliche Situation zu verändern, das Verhältnis zum Unternehmer als dialektisches erkennen und somit ihre eigene Handlungsmacht wahrnehmen. Ab3 jedoch sieht die strategische Forderung einer Festanstellung für den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung als einzige Möglichkeit, seine Situation zu verbessern. Von nun an – so zeigt das untenstehende Zitat – liegt es nicht mehr in seinen Händen, ob er einen B-Ausweis erhält. So besteht seine Strategie nunmehr darin, sich entsprechend den Arbeitsbedingungen ins Unternehmen einzufügen und seine Arbeit möglichst folgsam zu erledigen.

> «Und ich sage, ja ich muss immer warten, wie lange soll ich noch warten, ich habe während des Asylverfahrens gewartet, ich habe in der Nothilfe gewartet. Was passiert jetzt, ja, ja so ((lacht)). Ja jeden Tag.» (ab3, 6)

Da er insbesondere damit beschäftigt ist, seinen Arbeitsalltag zu bestreiten – er selbst sagt, dass er von der Arbeit ins Bett und wieder zurück zur Arbeit gehe – steht er seiner Zukunft perspektivlos gegenüber; Wünsche und Pläne könne er erst nach dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung formulieren. Auch ab4 sieht in erster Linie dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung entgegen, wie im folgenden Zitat illustriert wird:

> «Du musst noch ein bisschen Geduld haben, hat der Sozialarbeiter gesagt. Ja, es ist kein Problem zwei, drei Monate, ich habe über zehn Jahre gewartet ((lachen beide)). Und jetzt schauen wir.» (ab4, 5)

Disziplinierung in der Periode der sukzessiven Stabilisierung

Jahrelange Ungewissheit und erfolglose Arbeitsuche mit dem N-Ausweis finden sich auch bei ab1. Seine Situation unterscheidet sich von den obigen Fällen jedoch dadurch, dass er nach mehreren Jahren im Asylverfahren den Status als vorläufig aufgenommener Flüchtling erhalten und sich somit seine aufenthaltsrechtliche Situation stabilisiert hat. Für ihn kommt dies einem sozialen Aufstieg gleich:

> *Und wie würdest du die Situation jetzt beschreiben, heute.*
>
> «Das ist ein grosser Unterschied. Ja, ich finde, es ist alles in Ordnung, dass ich einen Job habe zum Beispiel, ich kann meine Ziele zum Beispiel erreichen. Das auch, was heisst das auch, ja sicher, jeder Mensch hat

> ein Ziel, wenn es auch Schwierigkeiten gibt, aber das ist kein Vergleich zu damals als ich einen N-Ausweis hatte.» (ab1, 9)

Obschon er auf Unsicherheiten im Zusammenhang mit seiner gegenwärtigen aufenthaltsrechtlichen Situation hinweist, stellt er diese stets in Relation zur vorangegangen Phase mit dem N-Ausweis und begreift sie entsprechend als Fortschritt für seine Sicherheitsbestrebungen. Der Erhalt des F-Ausweises hatte für ihn nicht nur zur Folge, dass er seine permanente Angst vor einer drohenden Abschiebung einstweilen hinter sich lassen, sondern auch, dass er einer Lohnarbeit nachgehen konnte. Hinsichtlich seiner arbeitsmarktlichen Situation blickt er auf eine langjährige Periode der Instabilität mit dem N-Ausweis zurück: Nach dem erfolglosen Versuch, an seine Arbeitserfahrungen anzuknüpfen, absolvierte er schliesslich ein Praktikum im Gastronomiebereich, danach gelang es ihm jedoch nicht, eine Lohnarbeit zu erhalten. Während dieser Zeit besetzte er einzig eine Arbeitsstelle in einem Restaurant, dessen Unternehmer ein Gesuch um eine Arbeitsbewilligung einreichte, das jedoch nach mehreren Monaten Wartezeit, in der er Schwarzarbeit leistete, schliesslich abgelehnt wurde. Daraufhin entzog er sich dem Arbeitsverhältnis aus Angst vor Aufdeckung und suchte erneut erfolglos nach Arbeit. Den Erhalt des F-Ausweises sieht er als Wendepunkt, nach dem er seine Arbeits- und Lebenssituation sukzessive stabilisieren konnte. Im Anschluss an diese Veränderung seiner aufenthaltsrechtlichen Situation konnte er Arbeitsverträge an zwei Arbeitsorten abschliessen und verfügt seither über eine Stundenlohnanstellung in der Gastronomie sowie eine Teilzeitstelle im Sozialbereich. Seine Bemühungen konzentrieren sich also darauf, seine Existenz durch die Kombination mehrerer Arbeitsstellen fortwährend zu sichern. Nachdem er den F-Ausweis erhalten hatte, besetzte er neben diesen beiden Arbeitsstellen noch eine weitere als Abwäscher in einem Restaurant. Obschon er Mühe hatte, sich mit dieser Arbeit zu arrangieren, verharrte er zunächst im Arbeitsverhältnis, da er für seine Existenzsicherung auf diesen Lohn angewiesen war. Eine Kündigung kam für ihn erst in Frage, als ihm in der anderen Stundenlohnanstellung ein höheres Arbeitspensum zugesichert wurde:

> «Aber ich konnte nicht. Ich habe mir Mühe gegeben, dass ich weiter – also weil damals brauchte ich einfach das Geld. (…) Jeden Tag als ich zu diesem Restaurant zur Arbeit gegangen bin, dachte ich, jetzt werde ich einen schwierigen Tag haben. Denn ich konnte einfach nicht in die Küche bleiben. (…) Dann habe ich gesagt, nein, also eigentlich kann ich nicht, will ich nicht mehr arbeiten. Und dann, dann habe ich einfach am anderen Arbeitsort auch noch mehr Stunden gehabt,

also mehr Lohn bekommen und dann habe ich gesagt, so jetzt, das ist genug ((lacht)).» (ab1, 5–6)

Und gerade hier zeigt sich die disziplinierende Wirkung seiner aufenthaltsrechtlichen Situation. Verglichen mit der Phase des Asylverfahrens, in der die Furcht vor einer Abschiebung ständig zugegen war, ihm der Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht gelang und er auf minimale Sozialhilfeleistungen angewiesen war, bringt der permanente Balanceakt hinsichtlich der Sicherung seiner Lohneinkommen für ihn eine geringere Belastung mit sich. Er ist bestrebt, seine unsicheren finanziellen Einkünfte aufgrund schwankender Arbeitsstunden über die Monate hinweg so zu koordinieren, dass er seine Existenz zu sichern vermag:

> «Am Anfang war es ganz schwierig. Es war so, dass ich nur die Arbeitsstellen im Sozialbereich und in der Gastronomie hatte. Und in der Gastronomie verdiente ich nicht so viel, also ich hatte im Monat vielleicht 500, 300 oder 200 Franken und im Sozialbereich eine 40-Prozent-Stelle. Dann hatte ich immer jeden Monat, ja musste ich ganz, musste ich meine Ausgaben so begrenzen, dass ich nicht so viel mache, sonst ja – damit ich keine Probleme habe. Und jetzt habe ich ein bisschen mehr Arbeit ((lacht)).» (ab1, 19)

Er konnte seine Einkommenssituation insoweit stabilisieren, als er derweil über eine dritte Arbeitsstelle verfügt – was bleibt, sind die persistenten Einkommensschwankungen:

> «Also, es gibt Monate, in denen ich zum Beispiel nicht so gut verdiene und sicher habe ich zum Beispiel etwas auf der Seite, einfach gespart. Zum Beispiel letzten Monat habe ich gut verdient. Dann muss ich also auf die Seite tun, weil es vielleicht im nächsten Monat nicht so ist. Aber trotzdem ist es gut.» (ab1, 18).

Die Regulierung seiner schwankenden Einkünfte ist für ihn jedoch nicht nur notwendig, um seine Existenz sichern zu können, sie ist gleichzeitig mit dem Ziel verbunden, die Sozialhilfeunabhängigkeit – welche er durch die Koordination mehrerer Arbeitsstellen erreicht hat –, weiterhin aufrechtzuerhalten. Er plant in nächster Zukunft ein Gesuch um Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung einzureichen, da er die notwendigen Bedingungen (fünfjährige Aufenthaltsdauer und Sozialhilfeunabhängigkeit) erfüllt.

Die externe Disziplinierung tritt hier also darin zutage, dass er die mit dem Ausbalancieren dreier Arbeitsverhältnisse verbundene Belastung in Kauf nimmt, um die mit dem Erhalt des F-Ausweises eingesetzte und kontinuierlich voranschreitende Stabilisierung nicht zu gefährden und zugleich auf

die Möglichkeit setzt, diese durch den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung fortsetzen zu können. So gedenkt er in naher Zukunft, eine Ausbildung zu absolvieren:

> «Ja, es ist viel, viel besser, also komplett ((lacht)). Nein, jetzt ist es ganz anders. (…) Also ich habe, also am Ende habe ich nicht alles – was ist – was so ein normaler Mensch für Gedanken hat. Also jeder Mensch hat so eine eigene Arbeit, ja ich bin sehr froh. (…) Ich möchte jetzt [in einem spezifischen Beruf, jk] arbeiten und in die Schule will ich jetzt gehen.» (ab1, 14)

Die Koordination mehrerer Arbeitsstellen ist indes nicht nur an die Herausforderung des Ausgleichs schwankender Lohneinkommen gekoppelt, sondern bedeutet für ihn darüber hinaus, in manchen Wochen ein überaus hohes Arbeitspensum in Kauf zu nehmen und jeweils kurzfristige Arbeitseinsätze anzunehmen.

Mit dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung sieht er die Möglichkeit verbunden, seinen Verbleib in der Schweiz faktisch sicherzustellen – so betont er, dass er sich aufgrund der Aussicht auf den Erhalt einer B-Bewilligung derzeit in einer sicheren Lage wähnt. Eine besondere Unsicherheit stellt für ihn auch die Situation seiner Familie dar, die sich in einem Krisengebiet aufhält und die er aufgrund seines Aufenthaltsstatus nicht in die Schweiz holen kann. Der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung ist für ihn also mit der Aussicht darauf verbunden, seine Familie in der Schweiz in Sicherheit zu wissen:

> «Also mit dem B-Ausweis ist man sicher, dass man hierbleiben kann. Und es gibt auch Sachen, zum Beispiel gibt es die Möglichkeit, die Familie aus dem Krieg in die Schweiz zu holen. (…) Aber dieses Gesetz gilt nur für Leute mit einem B- und einem C-Ausweis.» (u1, 14)

Disziplinierung im Bestreben zur Sozialhilfeunabhängigkeit

Eine andere Konstellation in der arbeitsmarktlichen Position und sozialen Sicherung findet sich bei ab2, ab5, ab6 und ab9. Sie alle haben eine Arbeitsstelle, beziehen jedoch gleichzeitig Sozialhilfeleistungen. Während ab2 über ein nicht existenzsicherndes Stundenlohnpensum verfügt, hat ab5 zwar eine Festanstellung, sein Einkommen ist für die Existenzsicherung des von ihm abhängigen Mehrpersonen-Haushaltes jedoch nicht ausreichend. Ab6 wiederum ist im Stundenlohn angestellt und kann die Existenz eines Mehrpersonen-Haushaltes damit nicht gewährleisten. Demgegenüber bezieht ab9 Sozialhilfeleistungen, da sie eine Ausbildung zur Servicefachangestellte absolviert und das Einkommen nicht zur Existenzsicherung ausreicht.

Im Vergleich zu den anderen Arbeitern blicken die oben genannten Arbeiter_innen auf eine kürzere Phase mit N-Ausweis zurück: Alle waren weniger als zwei Jahre im Asylverfahren und erhielten dann einen F-Ausweis (vorläufig aufgenommene Ausländer_innen). Ab2, ab5 und ab9 erläutern, dass sie relativ einfach zu einer Arbeitsstelle kamen, nachdem sie den Status der vorläufigen Aufnahme erhalten hatten. Im Gegensatz dazu verfügt ab6 seit über 15 Jahren über einen F-Ausweis und beschreibt die Suche nach einer Arbeitsstelle als wiederkehrendes hoffnungsloses Unterfangen. Auch die ersten drei sind der Meinung, dass die Arbeitssuche mit F-Ausweis grundsätzlich schwierig sei, obschon sie selbst relativ rasch eine Arbeit gefunden haben. Dies lässt sich dadurch begründen, dass ihre derzeitigen Arbeitsstellen nicht ihren Vorstellungen entsprechen. Während ab2 in seinem Herkunftsland bereits in der Gastronomie arbeitete, erhielt er in der Schweiz durch ein Praktikum als Küchenhelfer Zugang zum Arbeitsmarkt und fand im Anschluss daran eine Stelle als Hilfsarbeiter in einem chinesischen Restaurant. Ab5 arbeitete zunächst als Officemitarbeiter in einem Restaurant, wo er ein halbes Jahr im Stundenlohn angestellt war und dann eine Festanstellung erhielt, obschon er, wie bereits in seinem Herkunftsland, eine Arbeit in der Baubranche finden wollte. Ab9 suchte im Rahmen eines berufsvorbereitenden Schuljahrs nach einer Lehrstelle. Sie realisierte ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt durch eine Lehrstelle als Servicefachangestellte, hätte jedoch lieber eine Lehre in der Uhrenbranche absolviert:

> «Also ich persönlich würde sagen, es ist ein bisschen streng. Und das ist wirklich nicht meine Lieblingsarbeit, meine Lieblingsarbeit wäre [in der Uhrenbranche, jk] gewesen. Aber ich wollte nicht einfach so zu Hause bleiben. Ich sagte mir, ich bewerbe mich einfach und dann kann ich etwas anderes suchen. Und wenn es geht, dann geht es. Aber ich will nicht zu Hause bleiben, darum habe ich das genommen.» (ab9, 4)

Die Arbeiter_innen mit F-Ausweis betonen denn auch, dass es mit dem B-Ausweis einfacher sei, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Dies sieht auch ab6 so, obgleich seine Erfahrungen im Arbeitsmarkt sich von denjenigen der anderen Arbeiter_innen unterscheiden. Auch er fand nach dem Erhalt des F-Ausweises relativ rasch Zugang zum Arbeitsmarkt und arbeitete zwei Jahre lang in der Reinigungsbranche, bis ihm die Stelle gekündigt wurde. Darauf folgte eine mehrjährige Phase, in der er keine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt fand und alsbald zwei Arbeitsstellen im zweiten Arbeitsmarkt besetzte, die er nun seit über zehn Jahren ausführt. Vor etwa fünf Jahren fand er schliesslich eine Stundenlohnanstellung als Officemitarbeiter in einem Restaurant und hoffte, dadurch seine aufenthaltsrechtliche Situation verbessern zu können – was

sich mittlerweile als Illusion erwiesen hat. Die Ungewissheit hinsichtlich des Verbleibs in der Schweiz ist permanent präsent, da das Verlassen der Schweiz für ihn die Trennung von seiner Familie bedeuten würde. Seine Kinder, von denen einige bereits erwachsen sind, leben alle in der Schweiz und verfügen über unterschiedliche Aufenthaltsstatus: Schweizer Pass, B- und F-Ausweis.

> «Meine Kinder sind in der Schweiz, meine Kinder sind in der Schweiz. Ich mache nichts Kriminelles, ich stehle nichts, ich arbeite (…). Ich gehe in ein anderes Land, aber meine Kinder sind in der Schweiz, wohin soll ich gehen? Das ist mein Problem.» (ab6, 13)

Auch bei ab2, ab5 und ab9 ist die Angst davor, die Schweiz verlassen müssen, stets gegenwärtig. Der Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung stellt für sie eine Befreiung aus der Ungewissheit dar. So weist etwa ab9 im folgenden Zitat darauf hin, dass sie durch den Erhalt eines F-Ausweises wohl eine stabilere aufenthaltsrechtliche Situation hat als mit dem N-Ausweis, sie aber dennoch in der ständigen Angst lebt, die Schweiz verlassen zu müssen.

> «Und nachher habe ich gesehen, dass du mit dem F-Ausweis bleiben kannst. Aber das heisst nicht, dass du nicht zurückgehen musst, wenn du etwas Schlechtes machst. Nachher hatte ich immer Angst mit dem F-Ausweis. Ich dachte immer Scheissdreck, sie kommen mich irgendwann holen.» (ab9, 9)

Die Arbeiter_innen mit F-Ausweis sind in ihrem Alltag ständig mit Unsicherheiten und Unwägbarkeiten konfrontiert. So erläutern sie, dass ein selbstbestimmtes Leben für sie nicht möglich sei, da für sie bereits der Kauf einer SIM-Karte, der Abschluss eines Handy-Abonnements oder der Schulausflug der Kinder in ein Nachbarland der Schweiz zur Herausforderung wird. Auch hier stellt die Aktivierung von sozialen Netzwerken – ähnlich wie bei der Arbeitssuche – zumindest teilweise eine Möglichkeit dar, sich diesen Einschränkungen zu entziehen. Das folgende Zitat zeigt bildhaft, wie die Teilhabe an der Gesellschaft durch den F-Ausweis eingeschränkt wird:

> «Mit dem F-Ausweis kann man nichts machen. Das ist das Problem. Meine Kinder haben jetzt Familie, haben Schweizer Familie. Sie fragen immer, ob ich mit in die Ferien komme, komm nach Italien oder nach Deutschland, nach England oder Frankreich. Aber ich habe keine Papiere. Immer fragen meine Kinder, was, was ist los. Auch meine Kollegen. Ich sage immer, was soll ich machen, das ist nicht mein Land. Das ist das Problem mit dem F-Ausweis.» (ab6, 12)

Insbesondere die Suche nach einer Wohnung ist für die Arbeiter_innen, die Sozialhilfeleistungen beziehen, äusserst schwierig. Einerseits lässt sich dies mit ihrem Aufenthaltsstatus in Verbindung bringen. Im folgenden Zitat wird deutlich, wie ab5 die Verschränkung zwischen der erfolgslosen Wohnungssuche und dem Aufenthaltsstatus wahrnimmt:

> «Ja mit dem F-Ausweis ist die Wohnungssuche auch schwierig. (...) Ja und Schweizer wissen, dass wir Ausländer sind und geben uns keine Wohnung. Das ist auch sehr schwierig. Wir haben eine Wohnung gesucht, aber haben keine gefunden.» (ab5, 11)

Andererseits stellt auch die Sozialhilfeabhängigkeit ein entscheidendes Hindernis dar: Nicht nur gestaltet sich die Wohnungssuche aufgrund der Stigmatisierungen gegenüber Sozialhilfebeziehenden mühevoll, auch sind dafür nur eingeschränkte finanzielle Mittel vorhanden. Der Fall von ab9 illustriert, dass die Suche nach einem Mietzimmer in einer Stadt eine besondere Herausforderung darstellte, da ihr dafür nur 300 Franken zur Verfügung standen.

So kann konstatiert werden, dass die Verbindung von Sozialhilfeabhängigkeit und Aufenthaltsstatus bei den Arbeiter_innen eine spezifische Unsicherheit hervorbringt, die einerseits auf den alltäglichen Einschränkungen, und andererseits auf der Ungewissheit über den Verbleib in der Schweiz gründen. Sie versuchen, ihre unsichere Situation dadurch zu überwinden, dass sie sich von der Sozialhilfeabhängigkeit lösen und somit eine Aufenthaltsbewilligung erhalten. Der Schlüssel zu diesem Ziel liegt bei allen in den Sicherheitsbestrebungen bezüglich ihrer Arbeitsverhältnisse. Und gerade in ebendiesen tritt denn auch die Wirkung der externen Disziplinierung in Erscheinung.

Die Sicherheitsbestrebungen manifestieren sich bei ab2 in der Strategie, das Arbeitspensum seiner Stundenlohnanstellung zu erhöhen. Das Unternehmen stellte ihn zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses in einem 60-Prozent-Stundenlohnpensum – mit der Aussicht auf eine künftige Erhöhung – ein. Bereits mehrere Male hat ab2 mit dem Unternehmer über die Notwendigkeit einer Erhöhung des Arbeitspensums gesprochen, wurde jedoch stets auf einen späteren Zeitpunkt vertröstet:

> «Ja vorher habe ich meinem Chef schon gesagt, ich brauche mehr Arbeit, so selber. Und er hat gesagt, dass wir in einem halben Jahr schauen, ob er nachher mehr Arbeit gibt. Und jetzt ist ein halbes Jahr vorbei.» (ab2, 2–3)

Die disziplinierende Wirkung kommt in diesem Arbeitsverhältnis nun dahingehend zum Tragen, dass sich ab2 in der Hoffnung auf ein höheres Arbeitspensum den Arbeitsbedingungen innerhalb des Betriebs unterwirft.

Dies ist mit dem Ziel verbunden, sich von der Sozialhilfe zu lösen und eine Aufenthaltsbewilligung erhalten zu können, zumal diese Hoffnung durch das permanente Hinhalten zusätzlich genährt wird:

> «Ja, ich möchte jetzt – also mit den 60 Prozent erhalte ich zusätzlich Sozialhilfeleistungen. Ich möchte gerne selbstständig werden, so 80 oder 100 Prozent arbeiten, ja selber.» (ab2, 12)

Um diese Option in naher Zukunft realisieren zu können, stellt er seine Arbeitskraft bereitwillig in den Dienst des Betriebs und arrangiert sich mit der hohen Arbeitsbelastung, kurzfristigen Arbeitseinsätzen und ungeregelten Ferienzeiten. Bei Bedarf, etwa während der Abwesenheit anderer Arbeiter_innen aufgrund von Ferienzeiten, übernimmt er zudem wochenweise ein höheres Arbeitspensum und lässt dafür seine Deutschkurse ausfallen. Obschon also das Arbeitspensum zeitweise aufgestockt wird, wird vertraglich kein höheres Arbeitspensum festgehalten:

> «Aber jetzt hatte ich vier Wochen lang keinen Deutschkurs. Ich musste immer, also immer arbeiten. Ich hatte keine Zeit.» (ab2, 2)

Bei ab2 zeigt sich noch ein weiteres Muster der Fügsamkeit: Er arbeitet in der Küche eines chinesischen Restaurants, in der vor allem Chinesisch gesprochen wird und die Deutschkenntnisse der anderen Arbeiter_innen in der Küche gering sind. Obschon er das Ziel verfolgt, seine eigenen Deutschkenntnisse zu verbessern und die Sprache im Arbeitsprozess als Problem wahrnimmt, sieht er sich aufgrund der Hoffnung auf eine Festanstellung an den Betrieb gebunden, akzeptiert diese Situation und stellt die Arbeit im Betrieb auch über den Besuch der Deutschkurse.

Während ab2 noch kein Jahr im Unternehmen beschäftigt und zuversichtlich ist, sein Stundenpensum bald erhöhen zu können und so eine Aufenthaltsbewilligung zu erhalten, zeigt der Fall von ab6, dass die Hoffnung, den Sprung in eine Festanstellung zu schaffen, auch dazu führen kann, jahrelang in einem niedrigen Stundenlohnpensum zu verweilen. Bei der externen Disziplinierung im Arbeitsverhältnis von ab6 kommt nun diese Kontinuität zum Vorschein: Beim Versuch, seine aufenthaltsrechtliche Situation zu verbessern, sah er sich jahrelang an seine Arbeitsstelle gebunden, obschon das Stundenlohnpensum nicht zur Existenzsicherung seines Haushaltes ausreichte und sie sich somit auch nicht von der Sozialhilfe lösen konnten. Da er auf eine längere Phase zurückblickt, in der er zunächst erfolglos versucht hatte, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, hielt er aufgrund dieser Erfahrungen dauerhaft an der Stundenlohnanstellung fest. Dies tat er in der Aussicht, eine Festanstellung zu erhalten. Ausserdem hofft er, dass auch seine Frau, die

zurzeit ein Praktikum im Pflegebereich absolviert, eine Arbeitsstelle findet, um ihre Existenz in Zukunft sichern zu können:

> «Aber wenn ich arbeite, dann ist das gut, und meine Frau dann arbeitet. Wenn ich arbeite, dann kann ich nachher alles bezahlen, kein Problem. Aber mit dem F-Ausweis, wo soll ich da arbeiten?» (ab6, 16)

Aufgrund der Angst vor dem Verlust seiner Stundenlohnanstellung tritt er dem Unternehmen regelrecht mit Demut gegenüber und hat sich als quasi «rechtlose Arbeitskraft» über Jahre hinweg vollumfänglich dem betrieblichen Arbeitsprozess unterworfen – wie das folgende Zitat auf den Punkt bringt:

> «Ich habe keine Papiere, ich habe einen F-Ausweis. Ich habe Angst, dass sie vielleicht sagen, verschwinde. Was mache ich dann, ich muss arbeiten bis ich einen B- oder C-Ausweis habe und dann sagt die Schweiz, so und so und dann mache ich das so. Aber ich habe keine Rechte, keine Papiere.» (ab6, 2–3)

Im Arbeitsverhältnis von ab6 wird die raumzeitliche Flexibilität durch die permanente Verfügbarkeit seiner Arbeitskraft, den Verzicht auf Pausen, die hohe Arbeitsintensität und den flexiblen Einsatz hinsichtlich der Arbeitsprozesse nahezu bis zum Optimum ausgeschöpft:

> «Nichts sagen, immer machen, immer für die Küche, immer alles, was kommt. Und wenn sie sagen, dass ich das alles heute abwaschen muss, dann wasche ich alles ab. Immer sagen sie, du musst das jetzt so machen, und dann muss ich das. Alles mache ich, alles. Ich wasche einfach nur ab. Warum? Ich habe keine Papiere, das ist das Problem.» (ab6, 3)

Vor kurzem wurde seine Stundenlohnanstellung nun gekündigt. Die Wirkung der Disziplinierung im Arbeitsverhältnis manifestiert sich hier insofern, als er die Kündigung stillschweigend akzeptiert, obschon er die Gründe dafür nicht kennt. Derzeit arbeitet er wenige Stunden als Reinigungskraft und verfügt weiterhin über die beiden Arbeitsstellen im zweiten Arbeitsmarkt. Mit dem Erhalt der Kündigung scheint sich bei ihm die Hoffnung auf eine Arbeit und Existenzsicherung des Haushaltes zuweilen zu verflüchtigen und in Resignation zu münden. Er sieht sich selbst in eine Pattsituation hinsichtlich seiner aufenthaltsrechtlichen Situation und der arbeitsmarktlichen Position katapultiert, in der er nunmehr den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung als Bedingung dafür sieht, Zugang zu einer Festanstellung zu finden und somit schliesslich die Sozialhilfeabhängigkeit zu überwinden:

> *Was ist für dich wichtig?*

> «Dass ich Papiere bekomme. Dann weiss ich auch nicht. Aber ich weiss – ich habe hier viele Kollegen in Firmen und vielleicht erhalte ich dann eine Arbeit. Aber nichts passiert. Okay, die Gemeinde sagt mir, ich solle schlafen und essen und ich schlafe und esse. Essen und schlafen. Aber ich bin nicht jung, dass du mir Essen geben musst. Das ist nicht normal. Meine Hände sind gut, meine Füsse sind gut, ich bin nicht krank. Schlafen im Haus und keine Arbeit haben, das ist Scheisse für mich.» (ab6, 17)

Trotz alledem äussert er nach wie vor auch die Hoffnung, im Rahmen der aktuellen aufenthaltsrechtlichen Situation doch noch eine Festanstellung zu finden:

> «Aber jetzt suche ich eine andere Arbeit, 100 Prozent. Ich habe Bewerbungen geschrieben, aber bis jetzt kam keine Antwort. Vielleicht kommt jetzt einmal etwas, ich weiss es nicht.» (ab6, 7)

Demgegenüber hat ab5 den Sprung von der Stundenlohnanstellung in eine Festanstellung im Rahmen seiner derzeitigen Arbeitsstelle geschafft. Nachdem er mehrere Monate im Stundenlohn gearbeitet hatte, gewährte ihm das Unternehmen unlängst eine Festanstellung. Er betrachtet bereits die Stundenlohnanstellung im Vergleich zu den kurzfristigen Erwerbseinsätzen, die er mit dem N-Ausweis geleistet hatte, als Verbesserung, und den Übergang in eine Festanstellung schliesslich als zusätzliche Aufwertung seiner arbeitsmarktlichen Situation. Dies obschon auch der Lohn der Festanstellung nicht ausreicht, sich und seine Familie von der Sozialhilfe lösen zu können:

> «Der F-Ausweis ist besser als der N-Ausweis. Mit dem F-Ausweis kann man 100 Prozent arbeiten, aber mit dem N-Ausweis darf man vielleicht nur 20 Prozent arbeiten. Ja, der F-Ausweis ist besser.» (ab5, 9)

Die Wirkung der externen Disziplinierung entfaltet sich hier insbesondere im Bemühen, die durch die Festanstellung erlangte Sicherheit bezüglich der arbeitsmarktlichen Situation nicht zu gefährden. Dies widerspiegelt sich primär in den Bestrebungen von ab5, sich durch besondere Leistungsfähigkeit im Arbeitsprozess auszuzeichnen – wie das folgende Zitat zum Ausdruck bringt:

> «Der Küchenchef ist zufrieden mit meiner Arbeit. Er sagte, ich arbeite sehr schnell ((lacht)). Ich weiss wie man arbeitet.» (ab5, 7)

Obgleich er die Sozialhilfeabhängigkeit trotz der Festanstellung nicht überwinden kann, ist er darum bemüht, seine Festanstellung im Betrieb behalten zu können. Er duldet die hohe Arbeitsbelastung, um dieses Ziel auf keinen Fall zu gefährden:

> «Es ist schwierig, aber ich muss arbeiten ((lacht)).» (ab5, 3)

Er möchte dieses Arbeitsverhältnis halten, um die Sozialhilfeabhängigkeit des Haushaltes in absehbarer Zeit überwinden zu können, indem der Lohn aus der Festanstellung durch ein zusätzliches Einkommen seiner Frau ergänzt wird. Auch er blickt dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung hoffnungsvoll entgegen und sieht seine Festanstellung als Grundgerüst dafür, sich diesem Ziel in Zukunft nähern zu können:

> «Vielleicht wenn ich arbeite und dann meine Frau arbeitet, dann können wir den Ausweis ändern. Mit dem B-Ausweis ist es besser als mit dem F-Ausweis.» (ab5, 10)

Wie ab5 ist auch ab9 darin bestrebt, sich in ihrer Ausbildung durch Leistungsfähigkeit hervorzuheben. Sie betont, dass eine ausgeprägte Leistungsorientierung und Motivation die Möglichkeit bergen, die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. In diesem Zusammenhang widerspricht sie sich gleichzeitig jedoch selbst, hat sie doch persönlich Gegenteiliges erfahren:

> «Es sind viele Sachen, die man mit dem Ausweis F nicht machen kann. Und das war für mich einfach schwierig. Aber ich sage immer, wenn du gute Bewerbungen hast und gute – wenn du einfach eine gute Motivation hast, dann geht alles, ob du einen N- oder F-Ausweis hast – egal. Du musst einfach alles geben, was du kannst, alles. Wenn der Chef sieht, dass du gut arbeitest, und egal was du hast, dann nimmt er dich sicher. Aber wenn du keine Motivation hast, dann nimmt er dich nicht. Und es war einfach schwieriger mit dem F-Ausweis: Du kannst das nicht machen, das nicht machen. Das ist ein bisschen schwierig.» (ab9, 6)

Zwar konnte sie nicht die von ihr gewünschte Ausbildung anfangen, sie ist aber die einzige Person, die es geschafft hat, überhaupt einen Ausbildungsweg einzuschlagen. Als sie noch über den Status einer unbegleiteten minderjährigen Asylsuchenden (UMA) verfügte, besuchte sie die Schule und fand im Anschluss daran eine Lehrstelle. Die Realisierung einer Ausbildung sieht sie als besonderes Glück, denn sie weiss um die mit den Aufenthaltsstatus N und F verbundenen Barrieren, die auch durch eine ausserordentliche Leistungsfähigkeit nicht zu überwinden sind:

> «Jugendliche, die alleine hier in die Schweiz kommen, für die ist es wirklich schwierig mit dem F-Ausweis, mit dem N-Ausweis, eine Lehre zu finden. Wenn sie eine Lehre finden, wenn das Migrationsamt sie

> überhaupt eine Lehre machen lässt. Egal ob sie hier bleiben oder nicht, lasst sie doch eine Lehre machen. Ich finde es schade, dass du in der Lehre bist und das Migrationsamt stresst dich einfach, du musst weg, du musst weg. Das finde ich schade, das ist Stress. Es ist für mich wichtig, dass Jugendliche, wenn sie eine Lehre haben, dass sie einfach hier bleiben können. Man muss einfach eine Zukunft aufbauen und so. Ich finde es schade, wenn du die Lehrprüfung oder eine Lehre machst und das Migrationsamt stresst dich einfach, das ist krass. Ja, du hast eine Lehre und kannst die nicht machen, da du einen F-Ausweis oder N-Ausweis hast.» (ab9, 15)

Die externe Disziplinierung wirkt hier dahingehend, dass ihre Sicherheitsbestrebungen dazu führen, dass sie sich stets durch ihre Leistungsfähigkeit auszeichnen möchte und entsprechend hohe Arbeitsintensität und unregelmässige Arbeitsstunden akzeptiert, um ihre Ausbildung schliesslich erfolgreich zu Ende zu bringen und sich mit dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung aus der unsicheren Situation befreien zu können.

> «Es ist ein bisschen, wir müssen einfach, du musst das einfach gerne machen. Ich mag das, aber ich will das nicht mein ganzes Leben lang machen, das würde ich lieber nicht wollen. Also ich bin jung, ich würde gerne etwas anderes machen.» (ab9, 4)

Kurz vor dem Interview hat sie es denn auch geschafft, ihre Ausbildung abzuschliessen und zugleich wurde ihr Gesuch um Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung geprüft und angenommen. Mit dem Erhalt einer B-Bewilligung hat sich ihre Situation weitgehend stabilisiert, dennoch kann sie ihren Wunsch nach einer Zweitausbildung nicht verwirklichen, da sie während ihrer Ausbildungszeit auf Sozialhilfeleistungen angewiesen war und ihr die nötigen finanziellen Mittel zur Realisierung dieses Vorhabens fehlen. Sie hat sich nun entschlossen, eine Arbeitsstelle als Servicefachangestellte zu suchen und die Möglichkeiten einer weiteren Ausbildung in naher Zukunft erneut zu prüfen. Im Gegensatz zu allen anderen Interviewpartner_innen macht sie auf eine weitere Dimension ihrer gesellschaftlichen Position aufmerksam. So verweist sie darauf, dass sie sich unabhängig von ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation mit rassistischen Herabsetzungen konfrontiert sieht:

> «Aber mit dem B-Ausweis hat man das gleiche Problem: Du bist schwarz. Es ist dasselbe, es ist egal, welchen Ausweis du hast.» (ab9, 9)

Auch im Betrieb, in dem ich die teilnehmenden Beobachtungen durchgeführt habe, berichten mehrere Officemitarbeiter, dass sie zusätzlich zu ihrem Lohn Sozialhilfebeiträge beanspruchen. Am Beispiel eines ehemals

vorläufig aufgenommenen Arbeiters, der mittlerweile über eine B-Bewilligung verfügt, wird die Wirkung der externen Disziplinierung auch in Bezug auf die Aussicht auf den sogenannten «Familiennachzug» deutlich. Ein Gesuch um «Familiennachzug» – das frühestens drei Jahre nach der vorläufigen Aufnahme gestellt werden kann – wird nur unter der Voraussetzung der Sozialhilfeunabhängigkeit bewilligt. Da der Officemitarbeiter das Kriterium der Sozialhilfeunabhängigkeit für die Bewilligung des «Familiennachzugs» nicht erfüllte, sprachen die Unternehmer_innen eine Lohnerhöhung aus. In dieser Zeit beging der Officemitarbeiter jedoch einen Regelverstoss im Betrieb, der von den Unternehmer_innen entdeckt und unter anderem dadurch sanktioniert wurde, dass er in Anwesenheit anderer Arbeiter_innen des Betriebs gerügt wurde. Da der Officemitarbeiter diesen Vorfall als tiefe Demütigung erlebte, wollte er die Kündigung einreichen. Er entschied sich dann dagegen, weil er das laufende Gesuch um «Familiennachzug» nicht gefährden wollte.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die betriebsinterne direkte Disziplinierung, die betriebsinterne indirekte Disziplinierung und die externe Disziplinierung von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus ihre Wirkungen auf je spezifische Weise entfalten, ihre Gemeinsamkeit jedoch darin besteht, dass es sich um teilausgelagerte Disziplinierungen auf der Basis des Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen handelt. In diesem Sinne liegt die besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Wesentlichen in ebendieser Teilauslagerung der Disziplinierung begründet. Im folgenden Kapitel wird es nun darum gehen, die Resultate zur Teilauslagerung der Disziplinierung sowie zur Reproduktion der betrieblichen Ordnungen unter Berücksichtigung des Theoriegebäudes der vorliegenden Arbeit zu diskutieren.

6 Diskussion: Asylpolitische Regulierungen und die besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus

Die vorliegende Arbeit ging der Frage nach, wie sich die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus aufgrund der Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen in gastronomischen Betrieben konstituiert. Die Untersuchung der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten ist in der Migrationsforschung auf internationaler Ebene und in der Schweiz bislang ein marginalisierter Bereich. Unterbelichtet bleiben in den Forschungen innerbetriebliche Aushandlungsprozesse und Organisationsformen und folglich die Frage, wie soziale Differenzierungen in Bezug auf Geflüchtete in den Betrieben ausgehandelt werden. Das Ziel der Studie war, diese Leerstelle zu füllen und Erkenntnisse über die Zusammenhänge zwischen migrations-/asylpolitischen Regulierungen und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus zu liefern. Ich habe einen theoretischen Rahmen entwickelt, der es erlaubt, die in den Sozialwissenschaften auch auf theoretischer Ebene weitgehend entkoppelten arbeits- und migrationssoziologischen Perspektiven zusammenzuführen. Auf diese Weise lassen sich die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen im Kontext von sozialen Verhältnissen und Aushandlungsprozessen der betrieblichen Ordnungen im Arbeitsprozess analysieren. In einer Art methodischer Übersetzungsarbeit habe ich einerseits auf der Basis problemzentrierter Interviews mit Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus und andererseits mit einer teilnehmenden Beobachtung und informellen Interviews mit Arbeiter_innen in einem gastronomischen Betrieb einen analytischen Raum konstruiert. In diesem liess ich Unternehmer_innen und Arbeiter_innen in ihrer jeweiligen sozialen Position gleichsam «aufeinanderprallen» und setzte ihre Perspektiven und Handlungen zueinander in Beziehung.

Die Ergebnisse der Untersuchung haben aufgezeigt, dass die arbeitsteilige Organisation des Gesamtarbeitsprozesses unterschiedliche Funktionen innerhalb der Betriebe hervorbringt, die ihrerseits hierarchisch abgestuft sind. Dabei hat sich die Ausgangsthese der Übereinstimmung dieser hierarchischen Arbeitsteilung mit der geografischen Herkunft und dem Aufenthaltsstatus der Arbeitskräfte bestätigt. Die Resultate haben indes verdeutlicht, dass der Aufenthaltsstatus allein die Reproduktion der betrieblichen Ordnungen nicht zu erklären vermag: Reproduziert werden die betrieblichen Ordnungen *erstens*

durch die Rekrutierungspraktiken, die im Wesentlichen auf der Vermittlung von Arbeitsstellen über soziale Netzwerke der beschäftigen Arbeiter_innen mit Personen gleicher Nationalität basieren. Während Unternehmer_innen somit durch eine Art der «Bürgschaft» der Arbeiter_innen die Qualität angeworbener Arbeitskräfte sicherstellen können, birgt diese für Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus die Möglichkeit zur Überwindung der institutionellen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt. *Zweitens* reproduzieren Unternehmer_innen die betrieblichen Ordnungen durch die Naturalisierung und Kulturalisierung der von ungelernten Arbeitskräften geforderten Eigenschaften. *Drittens* reproduzieren Arbeiter_innen die betriebliche Ordnungen mit der differentiellen Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern im betrieblichen Arbeitsprozess.

Es hat sich gezeigt, dass sich die Arbeitsbedingungen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Wesentlichen durch niedrige Löhne, die insbesondere für Stundenlohnangestellte mit niedrigem Arbeitspensum teilweise aber auch für Festangestellte nicht existenzsichernd sind, sowie durch ihren raumzeitlich flexiblen Arbeitseinsatz auszeichnen (d. h. kurzfristige Arbeitseinsätze, Einsatz in verschiedenen Betriebsstandorten, Variation der Arbeitszeit, Beschleunigung und Verlangsamung des Arbeitsprozesses, nachfrageabhängige Arbeitsprozesse). Schliesslich hat die Untersuchung zutage gefördert, dass die besondere Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus gleichermassen in ihrer raumzeitlichen Flexibilität wie ihrer Fügsamkeit liegt. In diesem Zusammenhang habe ich herausgearbeitet, dass diese Eigenschaften im Wesentlichen in einer Art Teilauslagerung der Disziplinierung dieser Arbeitskräfte aufgrund ihres Aufenthaltsstatus entstehen, die ich in drei analytische Formen, die betriebsinterne direkte Disziplinierung, die betriebsinterne indirekte Disziplinierung und die externe Disziplinierung zusammengefasst habe.

Im diesem Kapitel geht es nun darum, diese Ergebnisse in Konfrontation mit dem Theoriegebäude der vorliegenden Arbeit zu diskutieren und weiterzuentwickeln. In Kapitel 6.2 rücke ich die Reproduktion der betrieblichen Ordnungen in den Kontext sozialer Verhältnisse und erörtere, wie sich Rassismus in diesem Zusammenhang artikuliert. Daran anschliessend diskutiere ich in Kapitel 6.3, inwieweit die teilausgelagerte Disziplinierung durch spezifische Grenzen hervorgebracht wird, mit denen sich geflüchtete Arbeiter_innen wegen ihres Aufenthaltsstatus konfrontiert sehen und wie sie diese Grenzen aushandeln. Schliesslich widme ich mich im letzten Kapitel 6.4 der Rolle der migrations-/asylpolitischen Regulierungen für die Regulierung der Arbeitskraftprobleme gastronomischer Unternehmen, d. h. der Frage, wie sie «passende» Arbeitskräfte mobilisieren können. Zuerst geht es

jedoch darum, den Forschungsprozess der vorliegenden Untersuchung zu reflektieren und zu diskutieren, welche offenen Fragen sich daraus ergeben.

6.1 Reflexion des Forschungsprozesses und weiterführende Fragen

Die forschungsperspektivische Ausrichtung der vorliegenden Arbeit erlaubte es herauszuarbeiten, wie sich die durch das politische Projekt des Migrationsmanagements hervorgebrachten rechtlichen Abstufungen der Migration auf die Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus niederschlagen. Darüber hinaus habe ich aufgezeigt, inwieweit Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus in ihren Arbeitsverhältnissen mit sozialen Differenzierungen konfrontiert sind, die auch auf ihrer geografischen Herkunft gründen. Vor diesem Hintergrund lässt sich argumentieren, dass migrantische Arbeitskräfte zwar ungeachtet ihres Aufenthaltsstatus von sozialen Differenzierungen auf der Basis ihrer geografischen Herkunft betroffen sind, zugleich jedoch auch aufenthaltsrechtliche Kategorien als Orte der Grenze fungieren. Unberücksichtigt bleibt in der vorliegenden Untersuchung die Frage, wie Grenzen bei anderen Aufenthaltsstatus von Arbeiter_innen in gastronomischen Betrieben ausgehandelt werden. Zudem stellt sich die Frage, inwieweit sich diese Grenzen bei geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus durch den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung verschieben und neu konstituieren. Schliesslich bleiben in der vorliegenden Untersuchung soziale Differenzierungen in Bezug auf das Geschlecht der Arbeiter_innen im Zusammenhang ihrer geografischen Herkunft und ihres Aufenthaltsstatus unterbeleuchtet. Hier bieten sich Anknüpfungspunkte für weitere Forschungen.

Zugunsten einer vertieften Analyse der Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus wurde das Untersuchungsfeld der vorliegenden Arbeit auf den Kanton Bern begrenzt. Ein Grund dafür ist (siehe auch Kap. 4), dass die föderalistische Struktur der Schweiz mit einer kantonal unterschiedlichen Vollzugspraxis einhergeht. Der Vollzug des Asylrechts liegt bei den Kantonen und ermöglicht einen flexiblen Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Praxis (Holzer et al. 2000; Spörndli et al. 1998; Wichmann et al. 2011). Analysen der Wechselwirkungen zwischen den migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in weiteren Kantonen der Schweiz könnten die Resultate der vorliegenden Forschung weiter ausdifferenzieren und ergänzen.

Anbieten würden sich dabei insbesondere Untersuchungen zur Rolle von Akteur_innen der Staatlichkeit in alltäglichen Aushandlungsprozessen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und der Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten. Problemzentrierte Interviews mit Akteur_innen der Staatlichkeit dienten in der vorliegenden Untersuchung dem Ziel der Erschliessung des Forschungsfeldes sowie der Kontextualisierung der migrationspolitischen Regulierungen und arbeitsmarktlichen Situation der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Eine vertiefte Analyse ihrer Perspektiven und Handlungen beim Vollzug migrationspolitischer Regulierungen in Bezug auf die Arbeitsverhältnisse von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus würden die Resultate der vorliegenden Untersuchung um einen zentralen Punkt erweitern.

Die methodische Vorgehensweise der vorliegenden Studie erlaubte, die spezifische Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus vor dem Hintergrund der unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionen von Unternehmer_innen und Arbeiter_innen zu identifizieren, ihre Perspektiven und Handlungen einzubeziehen und miteinander zu konfrontieren. Die in problemzentrierten Interviews eruierten Perspektiven der Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in gastronomischen Betrieben setzte ich in Relation zueinander, um sie vor dem Hintergrund der sozialen Verhältnisse und Organisationsformen zu verstehen. Demgegenüber verfolgte die teilnehmende Beobachtung in einem gastronomischen Betrieb das Ziel, die Aushandlungsprozesse hinsichtlich der betrieblichen Ordnungen vor dem Hintergrund der je spezifischen Funktionen und des Aufenthaltsstatus sowie der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen zu beleuchten. Dies erlaubte schliesslich, Muster zu identifizieren, welche die betrieblichen Ordnungen im alltäglichen Arbeitsprozess reproduzieren bzw. unterminieren. Sie stellt also eine analytische Erweiterung um die Handlungsebene sowie auf Aushandlungsprozesse innerhalb der Arbeiter_innenschaft dar. Entsprechend dem Erkenntnisziel der teilnehmenden Beobachtung wurde ein Betrieb ausgewählt, in dem die arbeitsteilige Organisation mit ausdifferenzierten Funktionen und einer entsprechenden innerbetrieblichen Hierarchie einhergeht und die Arbeiter_innenschaft unterschiedliche Aufenthaltsstatus und geografische Herkunft aufweist. Die problemzentrierten Interviews ergaben, dass die Ausdifferenzierung der Arbeitsoperationen und der betriebshierarchischen Positionen mitunter von der Grösse der Betriebe abhängig ist. Mit der Erhebung weiterer Daten auf der Basis teilnehmender Beobachtungen in – insbesondere kleinen – gastronomischen Betrieben liessen sich die in der vorliegenden Forschung identifizierten Muster in Bezug auf die Aushandlung der betrieblichen Ordnungen entsprechend prüfen, ausdifferenzieren und reformulieren.

6.2 Die Reproduktion betrieblicher Ordnungen im Spiegel sozialer Verhältnisse

Ich habe argumentiert, dass der Blick auf die innerbetrieblichen Aushandlungsprozesse und die Position der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus in der betriebsinternen Hierarchie in ihrem wechselwirkenden Verhältnis zu migrationspolitischen Bestimmungen ermöglicht, Arbeitskraftprobleme hier in Bezug auf die Frage zu bearbeiten, *wie* der Einsatz von «passenden Arbeitskräften» (Georgi 2016, 196) für Unternehmer_innen ermöglicht wird. Vor dem Hintergrund der Resultate zeigt sich nun, dass diesbezüglich nicht nur der Aufenthaltsstatus, sondern auch die geografische Herkunft der Arbeitskräfte relevant ist. Denn Unternehmer_innen legitimieren die betriebliche Hierarchie, indem sie spezifischen Menschen als Träger_innen von Arbeitskraft auf der Grundlage ihrer geografischen Herkunft und ihres Aufenthaltsstatus jene Eigenschaften zuschreiben, die sie für Funktionen in der untersten betrieblichen Position als erforderlich erachten, weshalb sie sie dieser Position auch zuweisen. Dies habe ich als Naturalisierung und Kulturalisierung der geforderten Eigenschaften ungelernter Arbeitskräfte bezeichnet.

Zudem hat sich gezeigt, dass die arbeitsteilige Organisation in gelernte und ungelernte Arbeitskräfte mit der Aufspaltung der Arbeiter_innenschaft in unterschiedliche und hierarchisch geordnete Gruppen einhergeht, die auch in den Aushandlungsprozessen der Arbeiter_innen in Bezug auf die betrieblichen Ordnungen immer wieder reproduziert werden. Der Blick auf die Aushandlungsprozesse der Arbeiter_innen hat zutage gefördert, wie die hierarchische Arbeitsteilung entlang der geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen durch die differentielle Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern in der Funktion der Officemitarbeiter reproduziert wird. Vor diesem Hintergrund lässt sich feststellen, dass sowohl Unternehmer_innen als auch Arbeiter_innen zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnungen beitragen, indem sie einerseits die Hierarchisierung von gelernten und ungelernten Arbeitskräften auf der Grundlage der Leistung und des Verdienstes rechtfertigen und andererseits die Zuweisung von Arbeitskräften in Funktionen ungelernter Arbeitskräfte auf der Grundlage ihrer geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus legitimieren und reproduzieren. Im Folgenden werden nun die Resultate hinsichtlich der Naturalisierung und Kulturalisierung der geforderten Eigenschaften ungelernter Arbeitskräfte und der Reproduktion der differentiellen Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern im betrieblichen Arbeitsprozess

erneut aufgegriffen und unter Berücksichtigung relevanter theoretischer Überlegungen diskutiert.

Ich habe aufgezeigt, dass die Unternehmer_innen die betrieblichen Ordnungen reproduzieren, indem sie die Unterscheidung zwischen «guten» und «schlechten» ungelernten Arbeitskräften – also jenen, denen die geforderten Verhaltensweisen zugeschrieben und jenen, denen diese abgesprochen werden – mit kulturalistischen Zuschreibungen und dem Aufenthaltsstatus der Arbeiter_innen begründen. Hierbei dominieren Konstruktionen von nicht-europäischen Arbeiter_innen, wobei sich die ihnen zugrunde liegenden Kategorisierungen teilweise überlagern und widersprechen. Die fünf Legitimationsfiguren der Unternehmer_innen zeichnen sich dadurch aus, dass diese Konstruktionen mit je spezifischen Rollen einhergehen, die sie sich selbst im Hinblick auf die Beschäftigung migrantischer ungelernter Arbeitskräfte zuschreiben und die über die schlichte Verwertung der Arbeitskraft hinausgehen. Allen Legitimationsfiguren ist gemeinsam, dass die Unternehmer_innen betonen, migrantischen Arbeitskräften mit einer Beschäftigung in der untersten Position der betrieblichen Hierarchie eine «Chance» zu bieten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden. Ein Unterschied zwischen den Legitimationsfiguren von Unternehmer_innen, die keine Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen, und Unternehmer_innen, in deren Betrieb Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus arbeiten, zeigte sich darin, dass Erstere die Vorzüge der Arbeitsbedingungen in Vergleich zu anderen Unternehmen (Legitimationsfigur «vorteilhaften Arbeitsbedingungen») ins Zentrum rücken, Letztere demgegenüber stärker ihre Rolle als «Unterstützer_innen» der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus akzentuieren. Im Hinblick auf die Legitimationsfiguren der Unternehmer_innen, die Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus beschäftigen, kann differenziert werden zwischen den Figuren «Integrationsprojekt» und «Geben und Nehmen», in denen Bilder «guter» Arbeitskräfte überwiegen und den Figuren «Entwicklungsarbeit» und «gescheiterten Entwicklungsarbeit», in denen Konstruktionen «schlechter» Arbeitskräfte dominieren. Zur Aufrechterhaltung der hierarchischen Arbeitsteilung werden ihnen bei den Konstruktionen von «guten» Arbeitskräften die erforderlichen Eigenschaften ungelernter Arbeitskräfte aufgrund ihrer geografischen Herkunft und ihres Aufenthaltsstatus zugeschrieben und ihre betriebliche Position somit als «naturgegebenen» verschleiert. In Bezug auf die Konstruktionen von «schlechten» Arbeitskräften kann festgestellt werden, dass ihnen die Fähigkeit zur Arbeitsleistung im Grunde abgesprochen wird, dies jedoch nicht per se die Grundlage dafür darstellt, sie nicht als Arbeitskräfte im Unternehmen einzusetzen. Die Eigentümlichkeit des Bildes «schlechter» Arbeitskräfte in

den Legitimationsfiguren «Entwicklungsarbeit» und «gescheiterte Entwicklungsarbeit» liegt darin, dass die Motivation – die im Grunde genommen als wesentliche Eigenschaft «idealer» ungelernter Arbeitskräfte fungiert – und die mangelnde Leistungsfähigkeit miteinander in Einklang gebracht werden. Einerseits gründet die Argumentation hinsichtlich der besonderen Motivation der geflüchteten Arbeiter_innen auf ihrem Aufenthaltsstatus. Andererseits wird ebendiesen motivierten Arbeitskräften aufgrund ihrer geografischen Herkunft eine mangelnde Leistungsfähigkeit attestiert. In diesem Sinne ist die Motivation der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus ausschlaggebend dafür, dass Unternehmer_innen sie als «geeignete» Arbeitskräfte betrachten. Gerade weil ihre Unterlegenheit gegenüber der «kulturschöpferischen» Superiorität Europas erfunden wird (Müller 1992, 33–34), eignen sie sich ausschliesslich für die spezifische Position auf der untersten Stufe der betriebsinternen Hierarchie. Folglich wird auch hier die Zuweisung der Arbeitskräfte in ebendiese Positionen als scheinbar naturgemässe Passung inszeniert.

Vor diesem Hintergrund lassen sich die theoretischen Überlegungen Wallersteins (1992a) zu den Artikulationen von Rassismus auf betrieblicher Ebene ergänzen: Hier dienen Konstruktionen von «guten» und «schlechten» Arbeitskräften auf der Grundlage der geografischen Herkunft und des Aufenthaltsstatus zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Hierarchie. Die Feststellung von Wallerstein (1992a, 104), dass die Definierung unterschiedlicher «ethnischer Gruppen» die Lohn- und Beschäftigungshierarchie insofern legitimieren, als ihnen die für spezifische Produktionsverhältnisse erforderlichen Eigenschaften zugeschrieben werden, finden sich entsprechend bei *migrantischen Arbeitskräften*. Demgegenüber lassen sich jedoch die Fragen, ob und wie diese spezifischen Verhaltensweisen durch Sozialisierungsprozesse innerhalb verschiedener Gruppen migrantischer Arbeitskräfte angeeignet werden, im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht beantworten. Allerdings kann im Anschluss an Wallerstein festgehalten werden, dass in den Konstruktionen die Verwertung der Arbeitskräfte mit der formellen Gleichheit vor dem Gesetz einhergeht; den Arbeiter_innen wird jedoch auf der Basis der Naturalisierung und Kulturalisierung der im Arbeitsprozess erforderlichen Verhaltensweisen ungelernter Arbeitskräfte diese spezifische Position zugewiesen und die Ungleichheit somit in der Praxis vorangetrieben (Wallerstein 1992a, 104). In Bezug auf die Wandelbarkeit dieser Konstruktionen lässt sich festhalten, dass die Konstruktionen von «guten» und «schlechten» Arbeitskräften gleichzeitig bestehen können: Gerade weil sie nicht im Widerspruch zueinander stehen, können sich unterschiedliche Gruppen zur Einbindung in die Position auf der untersten Stufenleiter besonders eignen. Die Bewertung spezifischer Gruppen

von Menschen als «schlechte» Arbeitskräfte formt sie zu einer neuen Gruppe potenzieller Arbeitskräfte für die hierarchisch untersten Positionen, die mit jener als «gute» Arbeitskräfte bezeichneten Gruppe koexistiert (Wallerstein 1992a, 104–105).

Auf der Basis der differentiellen Inklusion von migrantischen ungelernten Arbeitern in der Funktion der Officemitarbeiter im betrieblichen Arbeitsprozess wird Rassismus als soziales Verhältnis insofern reproduziert, als die alltäglichen Praktiken der Arbeiter_innen diese Arbeiter immer wieder auf der Basis biologistischer und kulturalistischer Gruppenzuschreibungen der untersten betriebliche Position zuweisen und sie mit spezifischen Ausschlüssen im Arbeitsprozess konfrontiert sind. Die differentielle Inklusion tritt hier darin zutage, dass ihre Arbeitskraft wohl verwertet wird, sie jedoch eine spezifische Separierung und Isolierung gegenüber den anderen Arbeiter_innen erfahren. Diese differentielle Inklusion basiert auf fünf Mechanismen: *Erstens* reproduzieren sowohl Arbeiter_innen in verschiedenen betrieblichen Positionen als auch die Officemitarbeiter selbst ein Bild, in dem sie ihre Arbeit als «minderwertig» und «schmutzig» konstruieren und diese ausschliesslich «Ausländern» bzw. «Flüchtlingen» zuordnen. So werden die den migrantischen Arbeitern zugewiesene Position innerhalb des Betriebs und somit auch die betrieblichen Ordnungen auf naturalisierende Art und Weise legitimiert. *Zweitens* sind die Officemitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag mit rassistischen Äusserungen von Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen konfrontiert. *Drittens* findet insofern ein Ausschluss über die Sprache statt, als Arbeiter_innen miteinander in Schweizerdeutsch kommunizieren, was eine Ignorierung der Präsenz von Officemitarbeitern im gleichen Raum bedeutet, da diese über geringe Kenntnisse in Schweizerdeutsch verfügen und sie also kaum verstehen. Adressieren Arbeiter_innen die Officemitarbeiter direkt, sprechen sie in «gebrochenem» Hochdeutsch, imitieren also auf verächtliche Weise die Sprache der Officemitarbeiter. Daran anschliessend lässt sich *viertens* feststellen, dass die Unsichtbarkeit der Officemitarbeiter neben der Ignorierung durch die Arbeiter_innen auch durch die räumliche Arbeitsteilung des Betriebs hergestellt wird, da sie den Abwasch in räumlich separierten Bereichen des Betriebs ausführen. *Fünftens* sind Officemitarbeiter mit einem selektiven Wissenstransfer konfrontiert: Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen weisen ihnen in Phasen starker Nachfrage und bei Produktionszeitdruck auch Arbeiten zu, die normalerweise von qualifizierten Arbeitskräften ausgeführt werden. Die Wissensvermittlung beschränkt sich dabei jedoch lediglich auf jenes Wissen, das Officemitarbeiter unmittelbar in die praktische Anwendung übertragen können. Ausserdem wird in diesen Fällen eine Art «Bewährungsprobe» gefordert, in der sie die ihnen aufgetra-

genen Arbeiten vorführen müssen. Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen befinden daraufhin über die Qualität der demonstrierten Anwendung und entscheiden je nach Dringlichkeit, ob ihre Arbeitskraft dafür zum Einsatz kommt. Bewähren sich die Officemitarbeiter nicht, werden sie angewiesen, sich wieder den Arbeiten im Rahmen ihrer Funktion zuzuwenden.

Es kann festgehalten werden, dass der Betrieb als Ort von Aushandlungsprozessen auch Rassismus als einer Form der sozialen Auseinandersetzung innerhalb der Arbeiter_innenschaft beinhaltet. Diese Auseinandersetzungen bringen ein Kontinuum zwischen Inklusion und Exklusion der migrantischen ungelernten Arbeiter_innen im Arbeitsprozess hervor: Die Ausschlussprozesse, mit denen die Officemitarbeiter als Träger_innen von Arbeitskraft konfrontiert sind, führen dazu, dass der Einschluss ihrer Arbeitskraft am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie sichergestellt wird.

Standen in diesem Kapitel die Aushandlungen von Grenzen seitens Unternehmer_innen und Arbeiter_innen im Hinblick auf die geografische Herkunft der Arbeiter_innen im Zentrum, geht es im folgenden Kapitel darum, die teilausgelagerte Disziplinierung im Kontext der Aushandlungen von Grenzen im Zusammenhang des Aufenthaltsstatus von geflüchteten Arbeiter_innen zu diskutieren.

6.3 Die teilausgelagerte Disziplinierung im Kontext der Aushandlungen von Grenzen

Vorgängig wurde aufgezeigt, dass die Qualität der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Wesentlichen in ihrer Fügsamkeit und raumzeitlichen Flexibilität gesehen wird. Dabei habe ich argumentiert, dass sich diese Eigenschaften mit ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation und der geografischen Herkunft erklären lassen. In diesem Sinne kann bezüglich der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus eine teilweise ausgelagerte Disziplinierung identifiziert werden, die ich wie erwähnt in drei analytische Formen gefasst habe. Diese je spezifischen Artikulationen der Disziplinierung lassen sich nun auf drei unterschiedlichen Ebenen verorten: Während sich die betriebsinterne direkte Disziplinierung in der *Kontrolle und Überwachung des Arbeitsprozesses* äussert, basieren die betriebsinterne indirekte Disziplinierung auf dem *Verhältnis zwischen Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus* und die externe Disziplinierung darauf, dass die *Arbeiter_innen permanent um ihre Rechte kämpfen müssen*.

Ich habe erläutert, dass sich die *betriebsinterne direkte Disziplinierung* gegenüber den anderen Disziplinierungsformen durch ihre Sichtbarkeit hervorhebt. Hergestellt wird die Arbeitsdisziplin der Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus dabei durch sprachliche Äusserungen der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen: Drohungen, in denen der Verlust des Arbeitsplatzes mit dem etwaigen Verlust der Aufenthaltsbewilligung gleichgesetzt wird, rassistische Äusserungen, kulturalistische Zuschreibungen und die Herabsetzung von Geflüchteten. Mit Marx (2008, 350) habe ich argumentiert, dass die Sicherstellung der Ausführung des Arbeitsprozesses in gastronomischen Betrieben selbst eine Produktionsbedingung bildet, soll die Produktivität gesteigert und potenzieller politischer Widerstand der Arbeiter_innen unter Kontrolle gebracht werden. Der Blick auf die arbeitsteilige Organisation der Betriebe hat gezeigt, dass dieser spezifische Funktionen entspringen, in denen Arbeiter_innen die Beaufsichtigung des Arbeitsprozesses im Auftrag des Unternehmens übernehmen. Im Kontext der betriebsinternen direkten Disziplinierung kommt hier eine eigentümliche Art der Kontrolle zum Vorschein, die bei einer Gruppe von Arbeiter_innen auf der Basis ihres Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft eingesetzt wird. In den Aushandlungsprozessen zu den betrieblichen Ordnungen innerhalb der Arbeiter_innenschaft tritt die Wirkmächtigkeit des Rassismus als soziales Verhältnis in Erscheinung. Diese zeigt sich – wie unten skizziert wird – bei den zwei ermittelten Modi dieser Disziplinierungsform, die sich durch ihre Wirkungen unterscheiden, auf je spezifische Art:

Der erste Modus zeichnet sich durch die *situationsspezifische Herstellung der Arbeitsdisziplin* aus. Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen disziplinieren Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus, wenn sie den störungsfreien Ablauf des Arbeitsprozesses gefährden, indem sie diese dazu auffordern, sich der Arbeitsorganisation unterzuordnen und ihre Leistungsfähigkeit zu steigern. Gleichzeitig beinhaltet diese Disziplinierung, die Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus an den möglichen Verlust der Arbeitsstelle und die Konsequenzen für ihren Aufenthaltsstatus zu erinnern oder sie auf der Grundlage ihrer geografischen Herkunft oder Religion herabzusetzen. Im ersten Fall geht die Disziplinierung über die Kontrolle der Arbeitskraft hinaus und versucht gleichsam jene über ihre aufenthaltsrechtliche Situation einzuschliessen. Im zweiten wirkt die Kontrolle dahingehend, als die Herabsetzung in Bezug zur Arbeitskraft gesetzt und so das Bild der «schlechten» Arbeitskraft konstruiert wird. Dies führt dazu, dass sich die so Gescholtenen entsprechend den geforderten Verhaltensweisen als «gute» Arbeitskräfte zu bewähren versuchen.

Demgegenüber geht der zweite Modus nicht mit direkten Interventionen von Arbeiter_innen in Leitungsfunktionen in den Arbeitsprozess einher, sondern gründet darin, dass sich Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Betrieb beständig *mit rassistischen Äusserungen und Herabsetzungen als Geflüchtete konfrontiert sehen*, die ihre Wirkung nicht in einer spezifischen Situation entfalten, sondern in der permanenten Präsenz der Bedrohung ihrer Arbeitsstelle liegt. Die Sicherstellung des Arbeitsprozesses greift hier folglich dahingehend, als dadurch die Botschaft vermittelt wird, dass sich Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus durch ihre Leistungsfähigkeit im Arbeitsprozess zu bewähren haben – zumal in den Äusserungen im Wesentlichen auf ihren Arbeitswillen und ihre Arbeitsmoral rekurriert wird.

Während nun argumentiert werden kann, dass die *betriebsinterne direkte Disziplinierung* mit der Kontrolle des Arbeitsprozesses durch die Unterwerfung einer Gruppe der Arbeiter_innenschaft auf der Grundlage ihres Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft einhergeht, zeichnen sich die beiden anderen Disziplinierungsformen dadurch aus, dass die Ausführung des Arbeitsprozesses durch Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus gerade nicht durch die Überwachung in den Unternehmen sichergestellt wird. Wenngleich festgehalten werden kann, dass auch sie den Arbeitsprozess unter der Kontrolle des Unternehmens durchführen, ist die Disziplinierung hier in dem Sinne ausgelagert, als ihre Arbeitsdisziplin auf der Grundlage ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation hergestellt wird.

Ich habe aufgezeigt, dass die *betriebsinterne indirekte Disziplinierungsform* aus einem spezifischen Verhältnis hervorgeht, das zwischen Unternehmer_innen und geflüchteten Arbeiter_innen auf der Basis ihres Aufenthaltsstatus entsteht. Hier weist denn auch das antagonistische Verhältnis zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen insoweit eine Besonderheit auf, als Unternehmer_innen und Arbeiter_innen ein gemeinsames Interesse daran haben, die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen Unsicherheiten zu überwinden, insbesondere die institutionellen Barrieren, die dem Verkauf und Kauf der Arbeitskraft im Wege stehen. Obgleich sich die Zulassungspraxis für eine Arbeitsbewilligung von Arbeiter_innen mit F- und N-Ausweis unterscheidet, sehen sich sowohl Unternehmer_innen als auch Arbeiter_innen in beiden Fällen mit Hürden konfrontiert. Die Unternehmer_innen bezeichnen beide Zulassungsverfahren als zeitaufwändig und die Dauer der Verfahren stellt eine Schwierigkeit dar, wenn eine Arbeitsstelle kurzfristig besetzt werden soll. Sie nehmen das Zulassungsverfahren dann in Kauf, wenn sie damit die Aussicht auf eine «geeignete» Arbeitskraft verbinden. Ist diese Hürde einmal überwunden, stellt sich bei den Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus eine Dankbarkeit gegenüber der_dem Unternehmer_in ein, die ihren Ausdruck in

Loyalität und Fügsamkeit findet. Der springende Punkt liegt nun darin, dass die Dankbarkeit nicht aktiv eingefordert werden muss und die gemeinsame Interessenslage der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen längerfristig die Arbeitsdisziplin Letzterer reproduziert. Der_die Unternehmer_in erscheint nunmehr als Verbündete_r im Kampf gegen die mit dem Aufenthaltsstatus verbundenen institutionellen Einschränkungen und folglich im Bestreben eine Aufenthaltsbewilligung zu erhalten. Dies wird noch verstärkt, wenn Unternehmer_innen konkrete Unterstützungsleistungen hinsichtlich der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen der Arbeiter_innen anbieten.

Der Einfluss der aufenthaltsrechtlichen Situation der Arbeiter_innen auf ihre Arbeitsverhältnisse wird insbesondere in der dritten Disziplinierungsform, *der externen Disziplinierung* deutlich. Obgleich die Konstellationen hinsichtlich der aufenthaltsrechtlichen Situation sowie der arbeitsmarktlichen Position und sozialen Sicherung der Arbeiter_innen divergieren, besteht die Kontinuität der disziplinierenden Wirkung darin, dass sie in jeder dieser Konstellationen auf spezifische Weise in Erscheinung tritt. Analytisch habe ich die Beschaffenheit der externen Disziplinierung in vier Muster gefasst, die im Folgenden kondensiert zusammengefasst werden:

1) Die Disziplinierung im Kampf gegen die drohende Abschiebung zeichnet sich dadurch aus, dass bei Asylsuchenden die Abschiebung als permanente Drohung präsent ist. Nach einer Phase der erfolglosen Arbeitssuche verfügen sie nun über ein Arbeitsverhältnis. Obgleich sie aufgrund der institutionellen Beschränkungen kaum Möglichkeiten haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, ist ein Arbeitsverhältnis, mit dem sie ihre Existenz zu sichern vermögen, für sie im Rahmen der asylpolitischen Bestimmungen die einzig mögliche aktive Strategie, ein Bleiberecht in der Schweiz zu sichern und sich aus ihrer unsicheren Aufenthaltssituation zu befreien. Die disziplinierende Wirkung zeigt sich darin, dass sie an ihrem Arbeitsverhältnis festhalten und ständig befürchten, zurück in die Sozialhilfeabhängigkeit zu fallen.
2) Die Disziplinierung am Wendepunkt einer permanenten Zermürbungsphase artikuliert sich bei Arbeitern, die nach einer langen Phase mit dem Aufenthaltsstatus N eine negative Antwort auf ihr Asylgesuch erhielten und anschliessend mehrere Jahre in Sachabgabezentren verweilen mussten, mit einer minimalen Existenzsicherung und ohne jeglichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie haben ein Gesuch um eine Härtefallbewilligung eingereicht und konnten sich daraufhin durch eine Lohnarbeit aus der erlebten Zermürbung befreien. Sie befinden sich in einer Art Übergangsphase, in der sie wieder in die Nothilfestrukturen zurückgeschleudert zu werden drohen und zugleich die

Aussicht vorhanden ist, diese Unsicherheit durch ihre Lohnarbeit mit dem Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung überwinden zu können. Die Wirkmächtigkeit der externen Disziplinierung gründet hier auf einer Situation, in der Angst und Hoffnung eng verbunden sind.

3) Die Disziplinierung in der Periode der sukzessiven Stabilisierung tritt bei einem Arbeiter auf, der ebenfalls auf eine jahrelange Ungewissheit und erfolglose Arbeitssuche mit dem N-Ausweis zurückblickt und mittlerweile den Status als vorläufig aufgenommener Flüchtling erhalten hat. Mit der Änderung des Status fiel die permanente Angst vor der drohenden Abschiebung weg und zugleich konnte er einer Lohnarbeit nachgehen. Die externe Disziplinierung tritt hier darin zutage, dass er die mit dem Erhalt des F-Ausweises eingesetzte und kontinuierlich voranschreitende Stabilisierung aufgrund der Unsicherheiten in der Phase während des Asylverfahrens über die Belastung stellt, welche die Koordination dreier Arbeitsverhältnisse und der permanente Balanceakt hinsichtlich seiner Lohneinkommen bedeutet. Die Regulierung seines schwankenden Einkommens ist mit dem Ziel verbunden, den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung zu sichern und folglich seine Situation weiter zu stabilisieren.
4) Die Disziplinierung im Bestreben um Sozialhilfeunabhängigkeit findet sich bei Arbeiter_innen mit F-Ausweis (vorläufig aufgenommene Ausländer_innen), die im Vergleich zu den anderen Arbeitern auf eine kürzere Phase mit N-Ausweis zurückblicken und mit dem Erhalt eines F-Ausweises zwar zu einer Lohnarbeit gelangen konnten, deren Einkommen jedoch ihre Existenz nicht zu sichern vermag. Ihre Situation zeichnet sich dadurch aus, dass sie mit der Ungewissheit über den Verbleib in der Schweiz sowie mit einer Instabilität konfrontiert sind, die sowohl auf ihre aufenthaltsrechtliche Situation als auch auf die Sozialhilfeabhängigkeit zurückzuführen ist. Die externe Disziplinierung kommt in ihren Sicherheitsbestrebungen hinsichtlich ihrer Arbeitsverhältnisse zum Ausdruck, die ihnen dazu dienen sollen, ihre unsichere Situation dadurch zu überwinden, dass sie sich von der Sozialhilfeabhängigkeit lösen und somit eine Aufenthaltsbewilligung erhalten.

Mit Mezzadra und Neilson (2013) kann festgehalten werden, dass die teilausgelagerte Disziplinierung der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus im Wesentlichen durch die spezifischen Grenzen hervorgebracht werden, mit denen sie als Träger_innen von Arbeitskraft im Kontext der asylpolitischen Regulierungen konfrontiert sind. Von essentieller Bedeutung sind hierbei die Stratifizierungsprozesse der Rechte, die mit den

Aufenthaltsstatus im Asylbereich verbunden sind. Ihre Situation, die auf unterschiedlichen Konstellationen hinsichtlich der aufenthaltsrechtlichen Situation sowie der arbeitsmarktlichen Position und sozialen Sicherung gründen, gehen einerseits mit spezifischen Ein- und Ausschlussprozessen einher und sind andererseits in einem zeitlichen Kontinuum aufenthaltsrechtlicher Stratifizierungsprozesse zu verorten, in dem der permanente Kampf um Rechte im Vordergrund steht. Betrachten wir die Situation der Arbeiter_innen im Kontext ihrer Sicherheitsbestrebungen innerhalb dieses zeitlichen Kontinuums eingehender, so lässt sich feststellen, dass sich die Grenzen, mit denen sie sich konfrontiert sehen, temporär verschieben und neu konstituieren.

Einerseits artikulieren sich diese Grenzen darin, ob und unter welchen Bedingungen sie ihre Arbeitskraft verkaufen können. So zielen die Praktiken der Asylsuchenden im Kampf gegen die drohende Abschiebung darauf ab, die kaum überwindbaren Barrieren im Arbeitsmarkt gleichwohl zu bewältigen und dann eine Aufenthaltsbewilligung im Rahmen einer Härtefallbewilligung zu erhalten. Hier zeigt sich also eine Art Sich-Entziehen vor den Kontrollversuchen des Migrationsmanagements, das auf den Ausschluss von Asylsuchenden aus dem Arbeitsmarkt abzielt, um ihre «Rückkehrfähigkeit» aufrechtzuerhalten. Auch die abgewiesenen Asylsuchenden konnten in der Phase mit dem N-Ausweis eine Arbeitsstelle besetzen, mit dem definitiven, negativen Entscheid auf ihr Asylgesuch verschob sich die Grenze, und sie mussten die Arbeit aufgeben, da sie rechtlich nicht frei waren, ihre Arbeitskraft zu verkaufen. Jahre später konstituierte sich diese Grenze wiederum neu, da sie im Rahmen einer Härtefallbewilligung nun über ein Arbeitsverhältnis verfügen (durften). Bei den vorläufig Aufgenommenen wiederum verschob sich diese Grenze durch die Änderung ihres Aufenthaltsstatus: Obgleich auch sie mit institutionellen Hindernissen im Arbeitsmarkt konfrontiert sind, haben sie Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden.

Bedeutsam sind diese Grenzverschiebungen insofern, als *andererseits* der Schlüssel zur Überwindung der mit dem Aufenthaltsstatus einhergehenden Grenzen im Hinblick auf weitere Rechte gerade im Verkauf ihrer Arbeitskraft liegt. Die differentielle Inklusion (Mezzadra und Neilson 2013) tritt bei den geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus also in der Form eines (zeitlichen) Kontinuums zwischen Inklusion und Exklusion ihrer Arbeitskraft auf bei gleichzeitig weitgehender Exklusion ihrer Rechte. Ist der Verkauf der Arbeitskraft einerseits mit (erheblichen) institutionellen Einschränkungen verbunden, stellt dieser andererseits eine Möglichkeit zur Überwindung ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation dar. Dabei lassen sich drei Kernelemente der gesellschaftlichen Teilhabe identifizieren, deren Grenzen die geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus

im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen zu überwinden versuchen: Sicherheit des Aufenthalts, Existenzsicherung, Familienzusammenleben.

Erstens ist mit dem Aufenthaltsstatus die Ungewissheit über den Verbleib in der Schweiz verbunden. Die vorläufige Aufnahme ist eine «Ersatzmassnahme», die dann angewendet wird, wenn Personen aus der Schweiz weggewiesen wurden, der *Vollzug* der Wegweisung jedoch unzulässig, unzumutbar oder unmöglich ist. Sie kann jedoch aufgehoben werden, wenn die Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind. Asylsuchende müssen die Schweiz dann verlassen, wenn sie einen definitiven, negativen Entscheid auf ihr Asylgesuch erhalten. Abgewiesene Asylsuchende haben in einem Asylverfahren einen Wegweisungsentscheid erhalten und müssten die Schweiz im Grunde verlassen. Ihre Abschiebung kann jederzeit und ohne Vorwarnung durchgeführt werden.

Zweitens sind Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus mit minimalen Sozialhilfeleistungen konfrontiert. Die Höhe der Unterstützungsleistungen der sogenannten «Asylsozialhilfe» für Asylsuchende und vorläufig aufgenommene Ausländer_innen (mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als sieben Jahren) werden nicht nach den Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) bemessen (die für vorläufig aufgenommene *Flüchtlinge* und vorläufig aufgenommene Ausländer_innen mit einer Aufenthaltsdauer von mehr als sieben Jahren gelten). Im Kanton Bern liegen die Leistungen der «Asylsozialhilfe» rund 48 Prozent unter der kommunalen Sozialhilfe (Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen 2016a, 2). Abgewiesene Asylsuchende werden von der Sozialhilfe ausgeschlossen. Ihre Unterstützungsleistungen sind noch tiefer: Sie erhalten lediglich «Nothilfe».

Drittens ist der «Familiennachzug» für vorläufig Aufgenommene an eine Arbeitsstelle gekoppelt, für Asylsuchende und abgewiesene Asylsuchende ist er gar nicht möglich. Aufgrund des Reiseverbots bedeutet dies für Asylsuchende und abgewiesene Asylsuchende, dass sie ihre Familie im Herkunftsstaat nicht (ausserhalb der Schweiz) treffen können – etwa in einem Nachbarland des Herkunftsstaates. Aufgrund der eingeschränkten Reisemöglichkeiten gilt dies auch für vorläufig aufgenommene Ausländer_innen (vorläufig aufgenommene Flüchtlinge können einen «Reisepass für Flüchtlinge» beantragen, mit dem sie aus der Schweiz ausreisen können). Gleichzeitig kann eine Abschiebung für sie bedeuten, allenfalls von in der Schweiz lebenden Familienangehörigen getrennt zu werden.

Um diese Rechte zu erkämpfen, versuchen die Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus eine Aufenthaltsbewilligung zu bekommen, was sich in ihren Sicherheitsbestrebungen bei den Arbeitsverhältnissen ausdrückt. Für sie bedeutet dieser Kampf im Wesentlichen die Bereitschaft, sich der betrieblichen Hierarchie zu fügen und die Arbeitsbedingungen zu akzeptieren.

Haben sie es geschafft, durch eine Festanstellung, eine Stundenlohnanstellung mit hohem Arbeitspensum oder die Koordination mehrerer Arbeitsstellen ihre Existenz zu sichern, wirkt die ständige Drohung disziplinierend, dass die Sicherheit und Stabilität ihrer Arbeitsverhältnisse erodieren könnten und sie sich folglich wieder vom Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung entfernen. Die Disziplinierung der Stundenlohnangestellten, die ihre Existenz nicht zu sichern vermögen, beruht auf ihrer Hoffnung, den Sprung in eine Festanstellung früher oder später zu schaffen und somit den Erhalt einer Aufenthaltsbewilligung in greifbare Nähe zu rücken. Gerade hier zeigen sich jedoch auch Widerstandspraktiken: So stellen einige Arbeiter_innen in Stundenlohnanstellungen Forderungen nach einer Festanstellung, um die Chance auf eine Aufenthaltsbewilligung auf diese Weise zu erhöhen.

Vor diesem Hintergrund kann festgehalten werden, dass die Eigentümlichkeit der Disziplinierung der geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus darin liegt, dass sie ihre Wirkung auf der Grundlage der durch die aufenthaltsrechtliche Situation hervorgebrachten Grenzen entfaltet und folglich die direkte Kontrolle im Sinne von Appellen, Abmahnungen oder Drohungen zur Herstellung der Arbeitsdisziplin in den Betrieben eine untergeordnete Rolle spielt. Die betriebsinterne direkte Disziplinierung hinsichtlich des Aufenthaltsstatus der geflüchteten Arbeiter_innen ist in diesem Sinne nichts weiter als die Manifestation einer auch unabhängig davon wirkenden Disziplinierung (betriebsinterne indirekte und externe Disziplinierung). Es handelt sich bei der betriebsinternen direkten Disziplinierung um eine Art des Sichtbarmachens und der Demaskierung der beiden anderen Disziplinierungsformen, und letztlich um ihre Reproduktion auf der Ebene des betrieblichen Arbeitsprozesses.

Die Disziplinierung ist der Arbeitskraft von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus gewissermassen einverleibt und dadurch zeichnet sich ihre besondere Qualität aus. Und gerade hier liegt mithin die eigentümliche Motivation der Arbeitskräfte verborgen, die Unternehmer_innen als wesentliche Eigenschaft ungelernter Arbeitskräfte hervorheben und geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus teilweise selbst auch zuschreiben. Die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus stellen also ihre Arbeitsdisziplin sicher und bedingen ihre Fügsamkeit. Es wäre falsch, diese Fügsamkeit mit Passivität gleichzusetzen. Vielmehr ist sie im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse und der aufenthaltsrechtlichen Situation und somit als elementare Praxis im Kampf um ihre Rechte zu begreifen. In den Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus widerspiegelt sich also die

bedeutsame Rolle der migrations-/asylpolitischen Regulierungen in Bezug auf die Disziplinierung dieser Arbeitskräfte. Im Folgenden soll diese spezifische Rolle asylpolitischer Regulierungen im Hinblick auf die Arbeitskraftprobleme gastronomischer Unternehmen diskutiert werden.

6.4 Arbeitskraftprobleme im Blickpunkt asylpolitischer Regulierungen

Mit Georgi (2016, 196) habe ich darauf hingewiesen, dass auch die Migrationspolitik eine zentrale Rolle bezüglich der Regulierung von Arbeitskraftproblemen einnehmen kann, die sich durch den antagonistischen Charakter zwischen Unternehmer_innen und Arbeiter_innen auszeichnet: Während Unternehmer_innen darauf angewiesen sind, «passende» Arbeitskräfte zu mobilisieren, haben Arbeiter_innen ein Interesse daran, ihre Arbeit zu «bestmöglichen» Bedingungen zu verkaufen und den Arbeitsprozess «zu ihrem Vorteil» zu gestalten. Die vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass Unternehmer_innen in gastronomischen Betrieben ungelernte Arbeitskräfte benötigen, die günstig und diszipliniert sind und sich durch besondere Fügsamkeit und raumzeitliche Flexibilität auszeichnen. Wenn wir nun mit Harvey (2014, 62) davon ausgehen, dass Unternehmer_innen in gastronomischen Betrieben auf die *Verfügbarkeit* von ungelernten Arbeitskräften angewiesen sind, die diese Eigenschaften aufweisen, so rückt die zwiespältige Rolle der asylpolitischen Regulierungen in den Fokus.

Einerseits kann argumentiert werden, dass geflüchtete Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus vor dem Hintergrund der Disziplinierung im Zuge ihrer Sicherheitsbestrebungen hinsichtlich ihrer aufenthaltsrechtlichen Situation jene Eigenschaften mitbringen, welche für die Unternehmer_innen bei ungelernten Arbeitskräften ausschlaggebend sind. So gesehen, werden Arbeitskraftprobleme mitunter durch die Asylpolitik reguliert. *Andererseits* stellt die Mobilisierung dieses Reservoirs «passender» Arbeitskräfte insofern eine Herausforderung dar, als ihre Verfügbarkeit aufgrund der mit ihrem Aufenthaltsstatus verbundenen Einschränkungen (teilweise) begrenzt ist. Hier zeigt sich also das Spannungsverhältnis, das den durch die migrationspolitischen Regulierungen hervorgebrachten Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration» innewohnt: Das politische Projekt des Migrationsmanagements artikuliert sich in einer Asylpolitik, die mit dem Einsatz «valider Messinstrumente» in administrativen Verfahrensabläufen «wahre Flüchtlinge» aus der Gruppe der «Arbeitsmigrant_innen» herauszufiltern sucht. In Bezug auf diese Filterungsprozesse haben sich in der Asylpolitik institutionelle

Kompromisse etabliert, die im Wesentlichen auf die Beschneidung der Rechte jener Migrant_innen abzielt, welche dieser Kategorie der «wahren Flüchtlinge» (noch) nicht zugeordnet werden. In diesem Sinne wurden in der Asylpolitik auch bezüglich des Verkaufs und Kaufs der Arbeitskraft von Asylsuchenden erhebliche Einschränkungen eingerichtet sowie das Verbot bei abgewiesenen Asylsuchenden, die sämtlich mit der Idee einhergehen, die Kontrolle über ihre «Rückkehrfähigkeit» zu wahren. Die Durchlässigkeit dieser Grenzen ermöglicht es Unternehmer_innen auf individueller Ebene gleichwohl, jene «passenden» Arbeitskräfte zu rekrutieren. Durchgesetzt hat sich diese im Migrationsmanagement angestrebte Koppelung der vermeintlich ausgeklügelten Filterung der «wahren Flüchtlinge» mit der Stratifizierung der Rechte von Migrant_innen unlängst in der Gesetzesrevision zur Beschleunigung der Asylverfahren, die das Parlament am 25. September 2015 verabschiedet hat und die schliesslich auch die Stimmbürger_innen bei der Referendumsabstimmung am 5. Juni 2016 guthiessen. Mit der Neustrukturierung des Asylbereichs, die am 1. März 2019 in Kraft getreten ist, sollen Asylverfahren durch die Zentralisierung in «regionalen Bundeszentren» schneller abgewickelt werden und somit zur «Optimierung» der Selektierung von «wahren Flüchtlingen» aus der Gruppe «eigentlicher Arbeitsmigrant_innen» beitragen.

Liesse sich nun argumentieren, dass geflüchteten Arbeiter_innen mit unsicherem Aufenthaltsstatus hinsichtlich der Arbeitskraftprobleme gastronomischer Unternehmen eine marginale Rolle zukommt, so zeigt der Blick auf die asylpolitischen Regelungen zur Arbeitskraft von vorläufig Aufgenommenen, dass sich die institutionellen Kompromisse immer wieder verschieben. Bereits 2006 wurde der «Vorrang» für vorläufig aufgenommene Ausländer_innen abgeschafft. Zudem führte die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative im Jahr 2014 dazu, dass sich auch die Arbeitskraftprobleme bezüglich ungelernter Arbeitskräfte für Unternehmen neu konstituierten, da die Initiative die Begrenzung der Migration von Arbeiter_innen aus europäischen Staaten vorsah. Nicht nur die im Zuge der jüngsten Revision des Ausländergesetzgebung abgeschaffte Sonderabgabepflicht und der Ersatz der Bewilligungspflicht durch das Meldeverfahren, sondern auch die Beauftragung des Bundes zur Gesetzesrevision hinsichtlich punktueller Anpassungen des Status der vorläufigen Aufnahme folgen dem Credo «das inländische Arbeitskräftepotenzial besser zu nutzen» (Der Bundesrat 2015, 2).

Hier tritt also die elementare Bedeutung der Migrationspolitik für die Regulierung der Arbeitskraftprobleme zutage: Diese werden im Bereich der Gastronomie nicht nur im Hinblick auf die Eigenschaften «passender» Arbeitskräfte mittels Exklusion ihrer Rechte durch die Asylpolitik reguliert. Auch die Verfügbarkeit ungelernter Arbeitskräfte wird insofern durch die Asylpolitik

reguliert, als institutionelle Kompromisse hinsichtlich des Verkaufs und Kaufs der Arbeitskraft von Geflüchteten immer wieder umgeworfen und erneuert werden. Inwiefern die Neustrukturierung des Asylbereichs sowie die jüngst in Kraft getretenen und geplanten Änderungen zu den Regelungen bezüglich der Arbeitskraft von vorläufigen Aufgenommenen neue Konstellationen des zeitlichen Kontinuums zwischen Inklusion und Exklusion der Arbeitskraft und der Exklusion der Rechte von geflüchteten Arbeiter_innen hervorbringen wird, muss zum Gegenstand künftiger Untersuchungen gemacht werden.

Literatur

Achermann, Christin und Milena Chimienti. 2006. *Migration, Prekarität und Gesundheit*. Neuenburg: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.

Adib, Amel und Yvonne Guerrier. 2003. The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel Work. *Gender, Work and Organization, 10*(4), 413–432.

AIG, Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration. 2005. 142.20. Stand am 1. Juni 2019.

Anderson, Bridget. 2006. *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin: Assoziation A.

Anderson, Bridget, und Ben Rogaly. 2005. *Forced Labour and Migration to the UK*. London: Trades Union Congress.

Anderson, Bridget, Martin Ruhs, Ben Rogaly und Sarah Spencer. 2006. *Fair Enough? Central and East European Migrants in Low-Wage Employment in the UK*. York: Joseph Rowntree Foundation.

Andrijašević, Rutvica. 2012. Sex on the Move: Gender, Subjektivität und differenzielle Inklusion. In Gender Initiativkolleg (Hrsg.), *Gewalt und Handlungsmacht. Queer_Feministische Perspektiven* (203–219). Frankfurt am Main: Campus.

Andrijašević, Rutvica, Manuela Bojadžijev, Sabine Hess, Serhat Karakayali, Efthimia Panagiotidis und Vassilis Tsianos. 2005. Turbulente Ränder. Konturen eines neuen Migrationsregimes im Südosten Europas. *PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 35*(3), 345–362.

AsylG, Asylgesetz. 1998a. 142.31. Stand am 1. Juni 2019.

AsylG, Asylgesetz. 1998b. 142.31. Stand am 1. Oktober 2016.

AsylV 1, Asylverordnung 1. 1999. 142.311. Stand am 1. März 2019.

AsylV 2, Asylverordnung 2. 1999a. 142.312. Stand am 1. Mai 2019.

AsylV 2, Asylverordnung 2. 1999b. 142.312. Stand am 1. März 2017.

Ataç, Ilker und Sieglinde Rosenberger. 2013a. Inklusion/Exklusion – ein relationales Konzept der Migrationsforschung. In Ilker Ataç und Siegline Rosenberger (Hrsg.), *Politik der Inklusion und Exklusion* (35–52). Göttingen: V&R unipress.

Ataç, Ilker, und Sieglinde Rosenberger. 2013b. *Politik der Inklusion und Exklusion*. Göttingen: V&R unipress.

Atzmüller, Roland. 2010. Krise und Transformation der Arbeitsteilung. Politische und ideologische Aspekte der Veränderung der Ware Arbeitskraft. In Alex Demirović, Stephan Adolphs und Serhat Karakayali (Hrsg.), *Das Staatsverständnis von Nicos Poulantzas. Der Staat als gesellschaftliches Verhältnis* (133–150). Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.

AuG, Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer. 2005. 142.20. Stand am 1. Oktober 2016.

Balibar, Étienne. 1992. Gibt es einen «Neo-Rassismus»? In Étienne Balibar und Immanuel Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (23–38). Hamburg: Argument Verlag.

Baumann, Hans und Vania Alleva. 2007. Die Migration und die Prekarisierungsfalle. Alte und neue Migration und ihr Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Schweiz. *Denknetz Jahrbuch 2007. Zur politischen Ökonomie der Schweiz. Eine Annäherung* (51–66). Zürich: Edition 8.

Benelli, Natalie, Eva Mey, Barbara Trommsdorff, Simone Villiger und Nicolette Seiterle. 2014. Arbeitsmarktintegration vorläufig aufgenommener Personen und anerkannter Flüchtlinge in der Schweiz: die Sicht der Betroffenen. Luzern: Hochschule Luzern.

Benz, Martina. 2014. *Zwischen Migration und Arbeit. Worker Centers und die Organisierung prekär und informell Beschäftigter in den USA*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Benz, Martina und Helen Schwenken. 2005. Jenseits von Autonomie und Kontrolle. Migration als eigensinnige Praxis. *PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 140*, 363–377.

Bernhardt, Annette, Laura Dresser und Erin Hatton. 2003. The coffee pot wars: Unions and firm restructuring in the hotel industry. In Eileen Appelbaum, Annette Bernhardt und Richard J. Murnane (Hrsg.), *Low-wage America: How employers are reshaping opportunity in the workplace* (33–76). New York: Russell Sage Foundation.

Bevelander, Pieter. 2011. The Employment Integration of Resettled Refugees, Asylum Claimants, and Family Reunion Migrants in Sweden. *Refugee Survey Quarterly, 30*(1), 22–43.

Bevelander, Pieter und Christer Lundh. 2007. Employment Integration of Refugees: The Influence of Local Factors on Refugee Job Opportunities in Sweden. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Bloch, Alice. 2002. Refugees, Opportunities and Barriers in Employment and Training. Leeds: Department for Work and Pensions.

Bloch, Alice. 2008. Refugees in the UK Labour Market: The Conflict between Economic Integration and Policy-led Labour Market Restriction. *Journal of Social Policy, 37*(1), 21–36.

Bogner, Alexander und Wolfgang Menz. 2009. Experteninterviews in der qualitativen Sozialforschung. Zur Einführung in eine sich intensivierende Methodendebatte. In Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder* (7–34). Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Bojadžijev, Manuela. 2002. «Deutsche und ausländische Arbeiter: Ein Gegner – ein Kampf?» Antirassistische Kämpfe – Methodische Fragen, historische Entwicklungen. In Alex Demirović und Manuela Bojadžijev (Hrsg.), *Konjunkturen des Rassismus* (268–289). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Bojadžijev, Manuela. 2008. *Die windige Internationale. Rassismus und Kämpfe der Migration*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Bojadžijev, Manuela. 2015. Rassismus ohne Rassen, fiktive Ethnizitäten und das genealogische Schema. Überlegungen zu Étienne Balibars theoretischem Vokabular für eine kritische Migrations- und Rassismusforschung. In Julia Reuter und Paul Mecheril (Hrsg.), *Schlüsselwerke der Migrationsforschung. Pionierstudien und Referenztheorien*. Wiesbaden: Springer VS.

Bojadžijev, Manuela und Serhat Karakayali. 2007. Autonomie der Migration. 10 Thesen zu einer Methode. In Transit Migration Forschungsgruppe (Hrsg.), *Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas* (203–209). Bielefeld: transcript Verlag.

Bojadžijev, Manuela und Claudia Liebelt. 2014. Cosmopolitics, oder: Migration als soziale Bewegung: Von Bürgerschaft und Kosmopolitismus im globalen Arbeitsmarkt. In Boris Nieswand und Heike Drotbohm (Hrsg.), *Kultur, Gesellschaft, Migration: Die reflexive Wende in der Migrationsforschung* (325–346). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bolzli, Peter. 2009. 11. Kapitel: Vorläufige Aufnahme. In Marc Spescha, Hanspeter Thür, Andreas Zünd und Peter Bolzli (Hrsg.), *Migrationsrecht. Kommentar* (191–212). Zürich: Orell Füssli Verlag.

Bosch, Gerhard und Claudia Weinkopf. 2011. Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. *WSI-Mitteilungen, 64*, 439–446.

Bourdieu, Pierre. 1989. *Satz und Gegensatz. Über die Verantwortung des Intellektuellen*. Berlin: Wagenbach.

Bourdieu, Pierre. 1997. Verstehen. In Pierre Bourdieu (Hrsg.), *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft* (779–826). Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Bourdieu, Pierre. 1998. Prekarität ist überall. In Pierre Bourdieu (Hrsg.), *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion* (96–102). Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Brinkmann, Ulrich, Klaus Dörre und Sabine Röbenack. 2006. *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmass, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Buckel, Sonja. 2013. *«Welcome to Europe» Die Grenzen des europäischen Migrationsrechts. Juridische Auseinandersetzungen um das «Staatsprojekt Europa»*. Bielefeld: transcript Verlag.

Bundesamt für Migration. 2007. Rundschreiben: Förderung der arbeitsmarktlichen Integration von vorläufig aufgenommenen Personen. Bundesratsentscheid vom 22. August 2007 zur Integration. Bern: Bundesamt für Migration.

Burawoy, Michael. 1985. *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. London: Verso.

Burawoy, Michael. 2000. *Global Ethnography. Forces, connections, and imaginations in a postmodern world*. Berkeley, CA: University of California Press.

Burnett, Jon, und David Whyte. 2010. *The Wages of Fear: Risk, Safety and Undocumented Work*. Leeds: PAFRAS and The University of Liverpool.

BVO, Verordnung über die Begrenzung der Zahl der Ausländer. 1986. 823.21. Stand am 1. November 2007.

Castel, Robert. 2000. *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Colic-Peisker, Val und Farida Tilbury. 2006. Employment niches for recent refugees: Segmented labour market in twenty-first century Australia. *Journal of Refugee Studies, 19*(2), 203–229.

Connor, Phillip. 2010. Explaining the Refugee Gap: Economic Outcomes of Refugees versus Other Immigrants. *Journal of Refugee Studies, 23*(3), 377–397.

Dahinden, Janine, Rosita Fibbi, Joëlle Moret und Sandro Cattacin. 2004. Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung. Neuchâtel: Swiss forum for migration and population studies.

Demirović, Alex und Manuela Bojadžijev. 2002a. *Konjunkturen des Rassismus*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Demirović, Alex und Manuela Bojadžijev. 2002b. Vorwort. In Alex Demirović und Manuela Bojadžijev (Hrsg.), *Konjunkturen des Rassismus* (7–27). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Der Bundesrat. 2015. Begleitmassnahmen Artikel 121a BV: Verstärkung der Integrationsmassnahmen für Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene. Bern: Schweizerische Eidgenossenschaft.

Dimitrova, Petja, Eva Egermann, Tom Holert, Jens Kastner und Johanna Schaffer. 2012. *Regime. Wie Dominanz organisiert und Ausdruck formalisiert wird*. Münster: edition assemblage.

Dwyer, Peter, Stuart Hodkinson, Hannah Lewis und Louise Waite. 2016. Socio-legal status and experiences of forced labour among asylum seekers and refugees in the UK. *Journal of International and Comparative Social Policy, 32*(3), 182–198.

Efionayi-Mäder, Denise, Giuliano Bonoli, Cyrielle Champion und Bülent Kaya. 2009. Evaluation des mesures d'intégration pour les personnes titulaires d'une admission provisoire dans le canton de Vaud. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Efionayi-Mäder, Denise und Etienne Piguet. 1997. Nationale Unterschiede in der Arbeitsintegration von Asylsuchenden. Bericht zur Phase III des Forschungsprojektes «Flüchtlinge und Arbeitsintegration». Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.

Efionayi-Mäder, Denise und Didier Ruedin. 2014. Aufenthaltsverläufe vorläufig Aufgenommener in der Schweiz. Datenanalyse im Auftrag der Eidgenössischen Kommission für Migrationsfragen EKM. Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.

Ehrenreich, Barbara und Arlie Russell Hochschild. 2003. *Global woman: Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York: Metropolitan Books.

Federici, Silvia. 2012a. *Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*. Münster: edition assemblage.

Federici, Silvia. 2012b. *Caliban und die Hexe. Frauen, der Körper und die ursprüngliche Akkumulation*. Wien: mandelbaum kritik & utopie.

Fibbi, Rosita und Janine Dahinden. 2004. Les requérants d'asile et le travail: déclassés? indispensables? bienvenus?. *Asyl, 3*, 21–27.

Fiedler, Mathias, Fabian Georgi, Lee Hielscher, Philipp Ratfisch, Lisa Riedner, Veit Schwab und Simon Sontowski. 2017. Umkämpfte Bewegungen nach und durch EUropa. Zur Einleitung. *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies, 3*(1), 9–19.

Fiedler, Mathias und Lee Hielscher. 2017. Aus den Kreisläufen des «Schweinesystems». Die Fleischindustrie im Oldenburger Münsterland als Regime von Mobilität und Ausbeutung. *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies, 3*(1), 165–178.

Fine, Gary Alan. 2009. *Kitchens. The culture of restaurant work*. Berkeley: University of California Press.

Flückiger, Yves. 2005. Analyse der Auswirkungen der Ausdehnung der Personenfreizügigkeit auf die neuen Mitgliedsländer der europäischen Union in Bezug auf den Schweizerischen Arbeitsmarkt. Schlussbericht. Genf: Université de Genève.

Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa». 2014. Historisch-materialistische Politikanalyse. Die Operationalisierung materialistischer Staatstheorie für die empirische Forschung. In Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» (Hrsg.), *Kämpfe um Migrationspolitik. Theorie, Methode und Analysen kritischer Europaforschung* (43–60). Bielfeld: transcript Verlag.

Friedrich, Sebastian und Marika Pierdicca. 2014. Migration und Verwertung. Rassismus als Instrument zur Segmentierung des Arbeitsmarktes. In Hartmut Tölle und Patrick Schreiner (Hrsg.), *Migration und Arbeit in Europa* (125–138). Köln: Papyrossa.

Georgi, Fabian. 2016. Widersprüche im langen Sommer der Migration. Ansätze einer materialistischen Grenzregimeanalyse. *PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 46*(2), 183–203.

Georgi, Fabian, Nikolai Huke und Jens Wissel. 2014. Fachkräftemangel, Lohndumping und Puzzle-Politik. Die europäisch ‹Blue Card› als arbeitskraftpolitisches Projekt. In Forschungsgruppe «Staatsprojekt Europa» (Hrsg.), *Kämpfe um Migrationspolitik. Theorie, Methode und Analysen kritischer Europaforschung* (209–226). Bielfeld: transcript Verlag.

Georgi, Fabian und Fabian Wagner. 2009. Macht Wissen Kontrolle – Bedingungen kritischer Migrationsforschung. *Kulturrisse. Zeitschrift für radikaldemokratische Kulturpolitik. Migrationen: Durchkreuzte Räume, 1*, 24–27.

Goldring, Luin und Patricia Landolt. 2011. Caught in the Work–Citizenship Matrix: the Lasting Effects of Precarious Legal Status on Work for Toronto Immigrants. *Globalizations, 8*(3), 325–341.

Guggisberg, Jürg, Theres Egger, Désirée Stocker und Jolanda Jäggi. 2014. Evaluation betreffend Integration und Integrationsangebote für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen (VA/FL). Bern: Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG.

Gutmann, Martin, Laure Dujany und Birgitte Naef. 2007. Bericht Integrationsprojekte 2006 für vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge. Bern: Bundesamt für Migration.

Gutmann, Martin, Branka Vukmirovic, Annina Feller, Esther Reinmann und Birgitte Naef. 2008. Bericht Integrationsprojekte 2007 für vorläufig Aufgenommene und Flüchtlinge. Bern: Bundesamt für Migration.

Harvey, David. 2011. *Marx' «Kapital» lesen*. Hamburg: VSA Verlag.

Harvey, David. 2014. *Das Rätsel des Kapitals entschlüsseln. Den Kapitalismus und seine Krisen überwinden*. Hamburg: VSA Verlag.

Heimeshoff, Lisa-Marie, Sabine Hess, Stefanie Kron, Helen Schwenken und Miriam Trzeciak. 2014. *Grenzregime II. Migration. Kontrolle. Wissen. Transnationale Perspektiven*. Berlin: Assoziation A.

Hess, Sabine, Lisa-Marie Heimeshoff, Stefanie Kron, Helen Schwenken und Miriam Trzeciak. 2014. Einleitung. In Lisa-Marie Heimeshoff, Sabine Hess, Stefanie Kron, Helen Schwenken und Miriam Trzeciak (Hrsg.), *Grenzregime II. Migration. Kontrolle. Wissen. Transnationale Perspektiven* (9–40). Berlin: Assoziation A.

Hess, Sabine und Serhat Karakayali. 2017. Fluchtlinien der Migration. Grenzen als soziale Verhältnisse. In Sabine Hess, Bernd Kasparek, Stefanie Kron, Mathias Rodatz, Maria Schwertl und Simon Sontowski (Hrsg.), *Der lange Sommer der Migration. Grenzregime III* (25–37). Berlin: Assoziation A.

Hess, Sabine und Bernd Kasparek. 2012. *Grenzregime. Diskurse. Praktiken. Institutionen in Europa*. Berlin: Assoziation A.

Hess, Sabine, Bernd Kasparek, Stefanie Kron, Mathias Rodatz, Maria Schwertl und Simon Sontowski. 2017a. *Der lange Sommer der Migration. Grenzregime III*. Berlin: Assoziation A.

Hess, Sabine, Bernd Kasparek, Stefanie Kron, Mathias Rodatz, Maria Schwertl und Simon Sontowski. (2017b). Der lange Sommer der Migration. Krise, Rekonstitution und ungewisse Zukunft des europäischen Grenzregimes. In Sabine Hess, Bernd Kasparek, Stefanie Kron, Mathias Rodatz, Maria Schwertl und Simon Sontowski (Hrsg.), *Der lange Sommer der Migration. Grenzregime III* (6–24). Berlin: Assoziation A.

Hess, Sabine und Vassilis Tsianos. 2007. Europeanizing Transnationalism! Provincializing Europe! – Konturen eines neuen Grenzregimes. In Transit Migration Forschungsgruppe (Hrsg.), *Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas* (23–38). Bielefeld: transcript Verlag.

Holzer, Thomas, Gerald Schneider und Thomas Widmer. 2000. Discriminating Decentralization: Federalism and the Handling of Asylum Applications in Switzerland, 1988–1996. *Journal of Conflict Resolution, 44*(2), 250–276.

Hübinger, Werner. 1996. *Prekärer Wohlstand: Neue Befunde zu Armut und sozialer Ungleichheit*. Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag.

Hutta, Jan Simon, Judith Laister, Birgit zur Nieden und Sabine Hess. 2013. Kollaborationen und GrenzGänge zwischen akademischen und nicht-akademischen Wissenspraktiken. Ein Gespräch mit Jan Simon Hutta, Judith Laister, Birgit zur Nieden und Sabine Hess. In Beate Binder, Friedrich von Bose, Katrin Ebell, Sabine Hess und Anika Keinz (Hrsg.), *Eingreifen, Kritisieren, Verändern!? Interventionen ethnographisch und gendertheoretisch* (151–173). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

ILO Forced Labour Convention. 1930. (No. 29).

International Labour Office. 2005. Human Trafficking and Forced Labour Exploitation. Guidelines for Legislation and Law Enforcement. Geneva: International Labour Organization.

Kalbermatter, Jacqueline. 2012. «Ich laufe auf der Strasse richtig, ich fahre richtig, ich schlafe richtig, ich esse richtig, alles wie ein Schweizer». Eine qualitative Studie im Kanton Zürich über Wahrnehmungs- und Handlungsmuster von vorläufig aufgenommenen Personen (Ausweis F) in prekären Lebenslagen. Freiburg i. Ue.: Universität Freiburg i. Ue., Departement für Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit.

Kalbermatter, Jacqueline. 2014. Zur Durchsetzung der Masseneinwanderungsinitiative und zur Verschleierung von Rassismus. *Newsletter Studienbereich Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit, 15*, 30–34.

Kamm, Martina, Denise Efionayi-Mäder, Anna Neubauer, Philippe Wanner und Fabienne Zannol. 2003. Aufgenommen, aber ausgeschlossen? Die vorläufige Aufnahme in der Schweiz. Bern: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.

Karakayali, Juliane. 2010. *Transnational Haushalten. Biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Karakayali, Serhat. 2008. *Gespenster der Migration. Zur Genealogie illegaler Einwanderung in der Bundesrepublik Deutschland*. Bielefeld: transcript Verlag.

Karakayali, Serhat. 2012. Forschung über illegale Migration. In Sabine Hess und Bernd Kasparek (Hrsg.), *Grenzregime. Diskurse, Praktiken, Institutionen in Europa* (265–279). Berlin: Assoziation A.

Karakayali, Serhat und Vassilis Tsianos. 2002. Migrationsregimes in der Bundesrepublik Deutschland. Zum Verhältnis von Staatlichkeit und Rassismus. In Alex Demirović und Manuela Bojadžijev (Hrsg.), *Konjunkturen des Rassismus* (246–267). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Karakayali, Serhat und Vassilis Tsianos. 2005. Mapping the Order of New Migration. Undokumentierte Arbeit und die Autonomie der Migration. *Peripherie. Zeitschrift für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt, 97–98*, 35–64.

Karakayali, Serhat und Vassilis Tsianos. 2007. Movements that matter. Eine Einleitung. In Transit Migration Forschungsgruppe (Hrsg.), *Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas*. Bielefeld: transcript Verlag.

Kaufmann, Jean-Claude. 1999. *Das verstehende Interview. Theorie und Praxis*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Kehl, Franz. 2011. Synthesebericht Monitoring des Integrationsstands von vorläufig aufgenommenen Personen in den Kantonen Basel-Stadt und Luzern. Zürich: KEK – CDC Consultants.

Kelle, Udo und Susann Kluge. 2010. *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen. 2016a. Die Asylsozialhilfe. Bern: Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen.

Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen. 2016b. Härtefallregelung. Bern: Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen.

Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen. 2016c. Nothilfe. Bern: Kirchliche Kontaktstelle für Flüchtlingsfragen.

Kobi, Sylvie und Milena Gehrig. 2012. Evaluation «Case Management zur beruflichen Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig aufgenommenen Personen». Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Soziale Arbeit.

Kobi, Sylvie, Milena Gehrig und Vera Bäriswyl. 2012. Evaluation Jucomo. Berufsintegration, sprachliche Förderung und soziale Vernetzung für jugendliche und junge erwachsene Migrantinnen und Migranten. Zürich: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Soziale Arbeit.

Kronauer, Martin 2002. *Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus*. Frankfurt am Main: Campus.

Kruse, Jan. 2014. *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim: Beltz Juventa.

Kuckartz, Udo. 2005. *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kuster, Jürg und Guido Cavelti. 2004. Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte: Die Bedeutung ausländer- und asylrechtlicher Bestimmungen. In Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi und Werner Haug (Hrsg.), *Migration und die Schweiz. Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms «Migrations und interkulturelle Beziehungen»* (259–274). Zürich: Seismo.

Lamba, Navjot K. 2003. The Employment Experiences of Canadian Refugees: Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment. *Canadian Review of Sociology, 40*(1), 45–64.

Lessenich, Stephan. 2014. Soziologie – Krise – Kritik. Zu einer kritischen Soziologie der Kritik. *Soziologie, 43*(1), 7–24.

Lewis, Hannah, Peter Dwyer, Stuart Hodkinson und Louise Waite. 2014. *Precarious Lives: Experiences of Forced Labour among Refugees and Asylum Seekers in England*. Bristol: Policy Press.

Lewis, Hannah, Peter Dwyer, Stuart Hodkinson und Louise Waite. 2015. Hyper-precarious lives: Migrants, work and forced labour in the Global North. *Progress in Human Geography, 39*(5), 580–600.

Liebelt, Claudia. 2011. *Caring for the 'Holy Land': Filipina Domestic Workers in Israel*. Oxford: Berghahn Books.

Lindenmeyer, Hannes, Barbara von Glutz, Fiona Häusler und Franz Kehl. 2008. Arbeitmarktintegration von Flüchtlingen und Vorläufig Aufgenommenen. Studie über erfolgsversprechende Faktoren. Zürich: KEK-CDC Consultants.

Lofland, John, David Snow, Leon Anderson und Lyn H. Lofland. 2006. *Analyzing Social Settings. A Guide to Qualitative Observation and Analysis*. Belmont, CA: Wadsworth.

Lutz, Helma. 2007. *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. Opladen: Barbara Budrich.

Lutz, Helma. 2011. *The new maids. Transnational women and the care economy.* London: Zed Books.

Maack, Klaus, Jakob Haves, Birte Homann und Katrin Schmid. 2013. *Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Mackert, Jürgen. 1998. Jenseits von Inklusion/Exklusion. Staatsbürgerschaft als Modus sozialer Schließung. *Berliner Journal für Soziologie, 8*(4), 561–576.

Mahnig, Hans und Etienne Piguet. 2004. Die Immigrationspolitik der Schweiz von 1948 bis 1998: Entwicklung und Auswirkungen. In Hans-Rudolf Wicker, Rosita Fibbi und Werner Haug (Hrsg.), *Migration und die Schweiz. Ergebnisse des Nationalen Forschungsprogramms «Migrations und interkulturelle Beziehungen»* (65–108). Zürich: Seismo.

Marston, Greg. 2004. A Punitive Policy: Labour Force Participation of Refugees on Temporary Protection Visas (TPV). *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, 15*(1), 65–79.

Marx, Karl. 2008. *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: Der Produktionsprozess des Kapitals* (Vol. MEW 23). Berlin: Karl Dietz Verlag.

McDowell, Linda, Adina Batnitzky und Sarah Dyer. 2007. Division, Segmentation, and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel. *Economic Geography, 83*(1), 1–25.

McDowell, Linda, Adina Batnitzky und Sarah Dyer. 2009. Precarious Work and Economic Migration: Emerging Immigrant Divisions of Labour in Greater London's Service Sector. *International Journal of Urban and Regional Research, 33*(1), 3–25.

Metz-Göckel, Sigrid, Dobrochna Kalwa und Senganata Münst. 2009. *Migration als Ressource. Zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik*. Opladen: Barbara Budrich.

Meuser, Michael und Ulrike Nagel. 2009. Experteninterview und der Wandel der Wissensproduktion. In Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz (Hrsg.), *Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder* (35–60). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mezzadra, Sandro. 2007. Kapitalismus, Migrationen, soziale Kämpfe. Vorbemerkungen zu einer Theorie der Autonomie der Migration. In Marianne Pieper, Thomas Atzert, Serhat Karakayali und Vassilis Tsianos (Hrsg.), *Empire und die biopolitische Wende. Die internationale Diskussion im Anschluss an Hardt und Negri* (179–194). Frankfurt am Main: Campus.

Mezzadra, Sandro. 2010. Autonomie der Migration — Kritik und Ausblick. *Grundrisse, 34*, 22–29.

Mezzadra, Sandro. 2016. MLC 2015 Keynote: What's at stake in the Mobility of Labour? Borders, Migration, Contemporary Capitalism. *Migration, Mobility & Displacement, 2*(1), 30–43.

Mezzadra, Sandro und Brett Neilson. 2008. Die Grenze als Methode, oder die Vervielfältigung der Arbeit. *Transversal.*

Mezzadra, Sandro und Brett Neilson. (2013). *Border as method, or, the multiplication of labor*. Durham: Duke University Press.

Mezzadra, Sandro und Brett Neilson. 2014. Grenzen der Gerechtigkeit, differentielle Inklusion und Kämpfe der Grenze. In Lisa-Marie Heimeshoff, Sabine Hess, Stefanie Kron, Helen Schwenken und Miriam Trzeciak (Hrsg.), *Grenzregime II. Migration. Kontrolle. Wissen. Transnationale Perspektiven* (232–255). Berlin: Assoziation A.

Migrationsdienst des Kantons Bern. o.J.a. Stellenantrittsgesuch Asylsuchende (Ausweis N). Bern: Migrationsdienst des Kantons Bern.

Migrationsdienst des Kantons Bern. o.J.b. Stellenantrittsgesuch Vorläufig Aufgenommene (Ausweis F). Bern: Migrationsdienst des Kantons Bern.

Moulier Boutang, Yann. 1993. Interview mit Yann Moulier Boutang, Paris *Materialien für einen neuen Antiimperialismus, H.5 (Thesen zur Rassismusdebatte: Strategien der Unterwerfung)* (29–55). Berlin: Schwarze Risse Verlag.

Moulier Boutang, Yann. 2002. Nicht länger Reservearmeen. Thesen zur Autonomie der Migration und zum notwendigen Ende des Regimes der Arbeitsmigration, *Subtropen, Jungle World*.

Moulier Boutang, Yann. 2007. Europa, Autonomie der Migration, Biopolitik. In Marianne Pieper, Thomas Atzert, Serhat Karakayali und Vassilis Tsianos (Hrsg.), *Empire und die biopolitische Wende. Die internationale Diskussion im Anschluss an Hardt und Negri* (169–178). Frankfurt am Main: Campus.

Müller, Jost. 1992. Rassismus und die Fallstricke des gewöhnlichen Antirassismus. In Redaktion diskus (Hrsg.), *Die freundliche Zivilgesellschaft. Rassismus und Nationalismus in Deutschland* (25–44). Berlin: Edition ID-Archiv.

Müller, Jost. 2002a. An den Grenzen kritischer Rassismustheorie. Einige Anmerkungen zu Diskurs, Alltag und Ideologie. In Alex Demirović und Manuela Bojadžijev (Hrsg.), *Konjunkturen des Rassismus*. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Müller, Jost. 2002b. Vom Unglück der Integration. Thesen zur aktuellen Veränderung des Migrationsregimes, *Subtropen, Jungle World*.

Nollert, Michael und Alessandro Pelizzari. 2007. Zwischen Integration und Exklusion: Arbeitsmarktliche Regulierung und Bewältigungsstrategien von atypischen Beschäftigten. In Andrea Baechtold und Laura von Mandach (Hrsg.), *Arbeitswelten. Integrationschancen und Ausschlussrisiken* (30–40). Zürich: Seismo.

O'Reilly, Karen. 2009. *Key Concepts in Ethnography*. London: SAGE Publications Ltd.

O›Reilly, Karen. 2012. *Ethnographic Methods*. New York: Routledge.

Pelizzari, Alessandro. 2009. *Dynamiken der Prekarisierung. Atypische Erwerbsverhältnisse und milieuspezifische Unsicherheitsbewältigung*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Pieper, Tobias. 2010. Migration, Kapitalverwertung und Nationalstaaten – ein Widerspruch? In Andrea Nachtigall, Birgit zur Nieden und Tobias Pieper (Hrsg.), *Gender und Migration. Zwischen Kapitalverwertung, diskursiver Legitimation und sprachlicher Normierung* (33–46). Berlin: Karl Dietz Verlag.

Piguet, Etienne und Stefano Losa,. 2002. *Travailleurs de l'ombre? Demande de main-d'œuvre du domaine de l'asile et ampleur de l'emploi d'étrangers non déclarés en Suisse*. Zürich: Seismo.

Piguet, Etienne und Jean-Hugues Ravel. 2002. Les demandeurs d'asile sur le marché du travail suisse 1996–2000. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Piguet, Etienne und Andreas Wimmer. 2000. Les nouveaux «Gastarbeiter»? Les réfugiés sur le marché du travail suisse. *Journal of International Immigration and Integration, 1*(2), 233–257.

Pott, Andreas, Christoph Rass und Frank Wolff. 2018. *Was ist ein Migrationsregime? What Is a Migration Regime?* Wiesbaden: Springer VS.

RDV, Verordnung über die Ausstellung von Reisedokumenten für ausländische Personen. 2012. 143.5. Stand am 1. Juni 2019.

Renaud, Jean, Victor Piche und Jean-Francois Godin. 2003. «One's Bad and the Other One's Worse»: Differences in Economic Integration Between Asylum Seekers and Refugees Selected Abroad. *Canadian Ethnic Studies, 35*(2), 86–99.

Riedner, Lisa. 2017. Aktivierung durch Ausschluss. Sozial- und migrationspolitische Transformationen unter den Bedingungen der EU-Freizügigkeit. *movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies, 3*(1), 89–108.

Rieger, Andreas, Pascal Pfister und Vania Alleva. 2012. *Verkannte Arbeit. Dienstleistungsangestellte in der Schweiz*. Zürich: Rotpunktverlag.

Ritchie, Jane, Jane Lewis, Carol McNaughton Nicholls und Rachel Ormston. 2014. *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers.* London: SAGE Publications Ltd.

Scheel, Stephan. 2015. Das Konzept der Autonomie der Migration überdenken? Yes, please. *movements. Journal für kritische Migrations- und Grenzregimeforschung, 1*(2).

Scherr, Albert und Çiğdem Inan. 2017. Flüchtlinge als gesellschaftliche Kategorien und als Konfiktfeld. Ein soziologischer Zugang. In Cinur Ghaderi und Thomas Eppenstein (Hrsg.), *Flüchtlinge. Multiperspektivische Zugänge*. Wiesbaden: Springer VS.

Schilliger, Sarah. 2013. Care-Migration. Kampf der Hausarbeiterinnen um transnationale Wohlfahrt und Rechte. *Widerspruch, 62*, 51–59.

Schneider, Gerald. 1998. Der Asylföderalismus wirkt diskriminierend. Höchst ungleiche Anerkennungsquoten für Asylsuchende im Vergleich der Kantone. *Asyl, 13*(3), 62–67.

Schrenk, Jakob. 2009. *Pierre Carles. Soziologie ist ein Kampfsport. Pierre Bourdieu im Porträt. Kommentar, Interviews und Materialien*. Frankfurt am Main: Sukrkamp Verlag.

Schultheis, Franz. 1997. Deutsche Zustände im Spiegel französischer Verhältnisse. In Pierre Bourdieu (Hrsg.), *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft* (827–838). Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Schwenken, Helen und Lisa-Marie Heimeshoff. 2011. *Domestic Workers Count: Global Data on a Often Invsible Sector*. Kassel: kassel university press.

Sciortino, Giuseppe. 2004. Between Phantoms and Necessary Evils. Some Critical Points in the Study of Irregular Migrations to Western Europe. *IMIS-Beiträge, 24*, 17–24.

Seifert, Ana María und Karen Messing. 2006. Cleaning Up After Globalization: An Ergonomic Analysis of Work Activity of Hotel Cleaners. *Antipode, 38*(3), 557–578.

Spadarotto, Claudio, Maria Bieberschulte, Katharina Walker, Michael Morlok und Andrea Oswald. 2014. Erwerbsbeteiligung von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt. Zürich, Basel: KEK – CDC Consultants, B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.

Spencer, Liz, Jane Ritchie, William O'Connor, Gareth Morell und Rachel Ormston. 2014. Analysis in Practice. In Jane Ritchie, Jane Lewis, Carol McNaughton Nicholls und Rachel Ormston (Hrsg.), *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers* (295–346). London: SAGE Publications Ltd.

Spencer, Liz, Jane Ritchie, Rachel Ormston, William O'Connor und Matt Barnard. 2014. Analysis: Principles and Processes. In Jane Ritchie, Jane Lewis, Carol McNaughton Nicholls und Rachel Ormston (Hrsg.), *Qualitative Research Practice. A Guide for Social Science Students and Researchers* (269–294). London: SAGE Publications Ltd.

Spörndli, Markus, Thomas Holzer und Gerald Schneider. 1998. Diener dreier Herren? Kantonalbehörden und die Vollzugsvielfalt der arbeitsmarktlichen Bestimmungen im schweizerischen Asylrecht. *Swiss Political Science Review, 4*(3), 53–77.

Sproll, Martina. 2013. Arbeit im Übergang zum «Postfordismus» – Wie nützlich sind regulationstheoretische und arbeispolitische Ansätze? In Roland Atzmüller,

Joachim Becker, Ulrich Brand, Lukas Oberndorfer, Vanessa Redak und Thomas Sablowski (Hrsg.), *Fit für die Krise? Perspektiven der Regulationsheorie* (170–186). Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Staatssekretariat für Migration. 1995. Asylstatistik 1994. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 1996. Asylstatistik 1995. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 1997. Asylstatistik 1996. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 1998. Asylstatistik 1997. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 1999. Asylstatistik 1998. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2000. Asylstatistik 1999. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2001. Asylstatistik 2000. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2002. Asylstatistik 2001. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2003. Asylstatistik 2002. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2004. Asylstatistik 2003. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2005. Asylstatistik 2004. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2006. Asylstatistik 2005. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2007. Asylstatistik 2006. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2008. Asylstatistik 2007. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2009. Asylstatistik 2008. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2010. Asylstatistik 2009. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2011. Asylstatistik 2010. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2012. Asylstatistik 2011. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2013. Asylstatistik 2012. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2014a. Asylstatistik 2013. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2014b. Bestand Asylprozess mit Erwerb nach Kanton am 31.12.2013. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2015. Asylstatistik 2014. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2016. Asylstatistik 2015. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2017. Asylstatistik 2016. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2018. Asylstatistik 2017. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration. 2019. Asylstatistik 2018. Bern: Staatssekretariat für Migration.

Staatssekretariat für Migration 2017. Erläuternder Bericht. Änderung der Asylverordnung 2 über Finanzierungsfragen und der Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern. Bern: Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement.

Standing, Guy. 2011. *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.

Streckeisen, Peter. 2008. *Die zwei Gesichter der Qualifikation. Eine Fallstudie zum Wandel von Industriearbeit*. Konstanz: UVK Universitätsverlag.

Streckeisen, Peter. 2014. *Soziologische Kapitaltheorie: Marx, Bourdieu und der ökonomische Imperialismus*. Bielefeld: transcript Verlag.

Transit Migration Forschungsgruppe. 2007. *Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas*. Bielefeld: transcript Verlag.

Tsianos, Vassilis. 2010. Zur Genealogie und Praxis des Migrationsregimes. Bildpunkt. *Zeitschrift der IG bildende Kunst, Frühling*, 22–24.

Tsianos, Vassilis, und Sabine Hess. 2012. Ethnographische Grenzregimeanalyse. In Sabine Hess und Bernd Kasparek (Hrsg.), *Grenzregime. Diskurse. Praktiken. Institutionen in Europa* (243–264). Berlin: Assoziation A.

Tsianos, Vassilis, und Juliane Karakayali. 2014. Rassismus und Repräsentationspolitik in der postmigrantischen Gesellschaft. *Aus Politik und Zeitgeschichte, 64*, 33– 39.

UNHCR. 2014. Arbeitsmarktintegration. Die Sicht der Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommenen in der Schweiz. Genf: UNHCR Büro für die Schweiz und Liechtenstein.

Unia. 2008. Die Perspektiven im Gastgewerbe. Ziele und Vorschläge der Unia. In Publikationen der Gewerkschaft Unia Nr. 4 (Hrsg.). Bern: Gewerkschaft Unia, Sektor Tertiär, Bern.

Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern. 2007. 142.205. Vom 24. Oktober 2007 (Stand am 1. Januar 2014).

Vogel, Berthold. 2004. Neue Ungleichheiten im Wohlfahrtsstaat. Die politische Ordnung sozialer Verwundbarkeit und prekären Wohlstands. *Zeitschrift für Sozialreform, 1–2*, 174–188.

Vogt, Marion. 2004. *Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgwerbe Eine Branche im Wandel?* Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

de Vroome, Thomas und Frank van Tubergen. 2010. The Employment Experience of Refugees in the Netherlands. *The International Migration Review, 44*(2), 376–403.

VZAE, Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit. (2007a). 142.201. Stand am 1. August 2016.

VZAE, Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit. (2007b). 142.201. Stand am 1. Juni 2019.

Waldinger, Roger und Michael I. Lichter. 2003. *How the Other Half Works. Immigration and the Social Organiszation of Labor*. Berkeley: University of California Press.

Walker, Philipp, Michael Marti und Kathrin Bertschy. 2010. Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Bern: SECO.

Wallerstein, Immanuel. 1984. *Der historische Kapitalismus*. Berlin: Argument Verlag.

Wallerstein, Immanuel. 1992a. Die Konstruktion von Völkern: Rassismus, Nationalismus, Ethnizität. Ambivalente Identitäten In Étienne Balibar und Immanuel Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (87–106). Hamburg: Argument Verlag.

Wallerstein, Immanuel. 1992b. Ideologische Spannungsverhältnisse im Kapitalismus: Universalismus vs. Sexismus und Rassismus. In Étienne Balibar und Immanuel Wallerstein (Hrsg.), *Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten* (39–48). Hamburg: Argument Verlag.

Waxman, Peter. 2001. The Economic Adjustment of Recently Arrived Bosnian, Afghan and Iraqi Refugees in Sydney, Australia. *The International Migration Review, 25*(2), 472–505.

Wichmann, Nicole, Michael Hermann, Gianni D'Amato, Denise Efionayi-Mäder, Rosita Fibbi, Joanna Menet und Didier Ruedin. 2011. Gestaltungsspielräume im Föderalismus: Die Migrationspolitik in den Kantonen. Bern: Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM.

Wills, Jane, Kavita Datta, Yara Evans, Joanna Herbert, Jon May und Cathy McIlwaine. (2010). *Global Cities at Work. New Migrant Divisions of Labour*. London: Pluto Press.

Wimmer, Andreas und Etienne Piguet. 1998. Asyl und Arbeit: Eine Studie zur Erwerbsintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in der Schweiz. Neuchâtel: Schweizerisches Forum für Migrations- und Bevölkerungsstudien.

Witzel, Andreas. 1989. Das problemzentrierte Interview. In Gerd Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (227–256). Heidelberg: Asanger.

Witzel, Andreas. 2000. Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung, 1*(1).

Asylpolitik ist Arbeitsmarktpolitik. Die in der Migrationspolitik etablierten Demarkationslinien zwischen «Flucht» und «Arbeitsmigration» tragen aber diesem Umstand nicht Rechnung. So mag es kaum erstaunen, dass dieser Zusammenhang sowohl im migrationspolitischen Kontext als auch in der Forschungslandschaft weitestgehend unbeleuchtet bleibt. Demgegenüber rückt dieses Buch die Wechselwirkungen zwischen migrationspolitischen Regulierungen und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus in den Mittelpunkt der Analyse. Dies bedeutet zunächst, das Feld asylpolitischer Aushandlungen zu erweitern und die Dynamiken alltäglicher Kämpfe um Rechte und gesellschaftliche Teilhabe in gastronomischen Betrieben der Schweiz zu untersuchen. Jacqueline Kalbermatter beleuchtet, wie sich in der Küche und im betrieblichen Arbeitsprozess soziale Differenzierungen hinsichtlich des Aufenthaltsstatus und der geografischen Herkunft der Arbeiter_innen manifestieren. Der Blick auf gastronomische Betriebe als ein Ort von Aushandlungsprozessen der Unternehmer_innen und Arbeiter_innen erlaubt schliesslich, jene Verschränkungen und Ambivalenzen zwischen der Asylpolitik und der Regulierung von Arbeitskraftproblemen zu Tage zu fördern, die gemeinhin im Verborgenen bleiben.



Jacqueline Kalbermatter arbeitet seit 2018 als Postdoktorandin am Lehrstuhl für Sozialstrukturanalyse an der Universität Basel. Sie studierte Sozialwissenschaften an der Universität Fribourg. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Migrationssoziologie sowie in der Arbeits- und Wirtschaftssoziologie.